

# CAO Stichting PTC<sup>+</sup>

2008-2009

Collectieve Arbeidsovereenkomst

tussen

Stichting PTC<sup>+</sup> gevestigd te Barneveld

enerzijds,

en UNIENFTO en CNV Onderwijs

anderzijds.

Copyright

© 2008 Stichting PTC<sup>+</sup>

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO.

926  
w

## **Pre ambule**

Deze CAO dient te worden beschouwd als een verdere stap in de professionele en kwalitatieve ontwikkeling van PTC<sup>+</sup> op het gebied van dienstverlening.

Instrumenten die zijn opgenomen in de CAO zullen de komende jaren zorgvuldig worden bekeken op doelmatigheid en uitwerking. Ook zijn beleidslijnen en instrumenten uitgezet die nog dienen te worden ontwikkeld. Partijen zullen gedurende de looptijd van de CAO met enige regelmaat overleg hebben over arbeidsvoorwaardelijke en bedrijfsmatige ontwikkelingen. Partijen erkennen de specifieke rol van de OR hierin.

De intentie van partijen is om de CAO te zien als een middel om veranderingen (inhoudelijk, cultureel) te ondersteunen. Dit maakt dat ook tussentijdse aanpassingen mogelijk kunnen zijn, indien omstandigheden daar naar vragen.

Beoogd wordt de komende jaren een innovatief en bij de organisatie passend arbeidsvoorwaarden- en arbeidsverhoudingenbeleid te voeren.

Professionele en kwalitatieve dienstverlening kan niet zonder permanente opleidingsinspanningen. Werkgever en werknemer hebben hierin een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De komende jaren zal hieraan extra aandacht aan worden besteed (inhoudelijk, voorwaardenscheppend, budgettair).

In de CAO zijn overgangs-/garantie-afspraken opgenomen voor personeel in dienst op 31 december 2006.

Waar in deze CAO wordt gesproken over "hij" wordt tevens "zij" bedoeld.

## Inhoudsopgave

Pre ambule .....	3
Inhoudsopgave .....	4
Artikel 1 Werkingssfeer .....	6
Artikel 2 Definities .....	6
Artikel 3 Algemeen .....	8
Artikel 4 Toepassing CAO .....	8
Artikel 5 Deeltijdwerknemer .....	8
Artikel 6 Verplichtingen van de werkgever .....	8
Artikel 7 Verplichtingen van de werknemer .....	9
Artikel 8 Concurrentiebeding/ intellectueel eigendom .....	10
Artikel 9 De individuele arbeidsovereenkomst .....	10
Artikel 10 Proeftijd .....	10
Artikel 11 Opzegtermijn .....	10
Artikel 12 Beëindiging bij pensionering .....	10
Artikel 13 Schorsing .....	10
Artikel 14 Arbeidsduur .....	11
Artikel 15 Inzetbaarheid/kwartaalplanning .....	11
Artikel 16 Overwerk .....	12
Artikel 17 Vakantie .....	12
Artikel 18 Buitengewoon verlof .....	12
Artikel 19 Wet Arbeid en Zorg .....	13
Artikel 20 Algemeen .....	14
Artikel 21 Algemene salarisaanpassing .....	14
Artikel 22 Toepassing salarisschalen .....	14
Artikel 23 Individuele salariscroei .....	14
Artikel 24 Eindejaarsuitkering .....	14
Artikel 25 Plaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie) .....	15
Artikel 26 Plaatsing in een lagere functie (demotie) .....	15
Artikel 27 Vakantietoeslag .....	15
Artikel 28 Toeslag voor onregelmatige dienst en overwerk .....	15
Artikel 29 Arbeidsongeschiktheid .....	16
Artikel 30 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer .....	17

2/2



Artikel 31	Ziektekosten .....	17
Artikel 32	Pensioen .....	17
Artikel 33	Levensloop .....	18
Artikel 34	Uitkering bij overlijden .....	18
Artikel 35	Overige regelingen .....	18
Artikel 36	Faciliteiten leden werknemersorganisaties .....	18
Artikel 37	Interne geschillencommissie.....	18
Artikel 38	Looptijd.....	19
Artikel 39	Slotbepaling .....	19
	Overgangmaatregel artikel 17 Vakantie .....	19
	Overgangmaatregel artikel 19 Wet arbeid en zorg .....	19
	Overgangmaatregel Bovenwettelijke en nawettelijke aanvulling op WW .....	19
	Overgangmaatregel BAPO regeling.....	19
	Protocol afspraken.....	20
	Bijlage 1 Salarisschalen PTC <sup>+</sup> per 1 januari 2007 .....	22
	Bijlage 2 Reglement levensloop BVE.....	23
	Bijlage 3 Regeling Betaald en Onbetaald Ouderschapsverlof Bve, ingaande 1 augustus 2001 .....	27
	Bijlage 4 Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie 2005 .....	30
	Bijlage 5 De BAPO-regeling.....	46

2

2

## **Artikel 1      Werkingsfeer**

De collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: CAO) geldt voor alle werknemers van de werkgever. De CAO is niet van toepassing op:

- uitzendkrachten en detacheringkrachten;
- oproepkrachten;
- statutaire directie.

## **Artikel 2      Definities**

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. Bruto arbeidsduur  
1920 uren per jaar.
- b. BW  
Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).
- c. CAO  
Deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen.
- d. Deeltijd werknemer  
Een werknemer met een dienstverband van minder dan 36,86 uren per week.
- e. Feestdagen  
Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, 5 mei, Goede Vrijdag en de dag waarop de verjaardag van het staatshoofd wordt gevierd.
- f. Jaarsalaris  
Twaalf keer het maandsalaris.
- g. Jaarinkomen  
Twaalf keer het maandinkomen plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
- h. Maand  
Een kalendermaand.
- i. Maandsalaris  
Het bedrag per maand in de schaal die aan de werknemer is toegekend.
- j. Maandinkomen  
Het maandsalaris vermeerderd met vaste, maandelijkse toeslagen.
- k. Netto arbeidsduur  
Bruto arbeidsduur -/- vakantiedagen -/- feestdagen die niet in het weekend vallen.

- l. Nevenwerkzaamheden  
Nevenwerkzaamheden zijn alle niet uit de functie voortvloeiende werkzaamheden, die al of niet in enig dienstverband worden verricht en waarvoor de werknemer een vergoeding ontvangt.
- m. OR  
De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- n. Partner
- Echtgeno(o)t(e) of bij de burgerlijke stand geregistreerde partner van de werknemer.
  - Een persoon met wie de werknemer, met het oogmerk op duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, blijkend uit een daartoe strekkende notariële akte of een door beide partners ondertekende schriftelijke verklaring.
  - Niet als partner wordt beschouwd een persoon met wie een bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
- o. Standplaats: de door de werkgever als zodanig aangegeven plaats waar de werknemer in de regel zijn werkzaamheden verricht of van waaruit hij zijn werkzaamheden als regel aanvangt.
- p. Uursalaris  
Het maandsalaris gedeeld door 160,0 op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst.
- q. Vakbond  
De contracterende werknemersorganisaties.
- r. Voltijd werknemer  
Een werknemer met een dienstverband van 36,86 uren per week.
- s. Werkdag  
Maandag tot en met zaterdag van 07.00 – 20.00 uur.
- t. Werkgever  
Stichting PTC<sup>+</sup>.
- u. Werknemer  
Iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever PTC<sup>+</sup>.
- v. Werkrooster  
Een werktijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, onderbreken en beëindigen.

  




### **Artikel 3 Algemeen**

Alle in deze CAO genoemde bedragen zijn bruto, tenzij anders aangegeven. Alle regelingen vallen onder het vigerende fiscale regime. Fiscale en /of wetwijzigingen kunnen voor de werkgever aanleiding zijn de regeling aan te passen. Alle bijlagen waarnaar in deze CAO naar wordt verwezen zijn integraal onderdeel van deze CAO.

### **Artikel 4 Toepassing CAO**

De CAO is een minimum CAO. De werkgever kan ten gunste van de werknemer afwijken van het bepaalde in deze CAO.

### **Artikel 5 Deeltijdwerknemer**

Op de deeltijdwerknemer zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

## **Hoofdstuk 2 Relatie werkgever – werknemer**

### **Artikel 6 Verplichtingen van de werkgever**

#### *a. Arbeidsovereenkomst*

De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze CAO, inclusief alle bijlagen en toekomstige wijzigingen, integraal van toepassing wordt verklaard.

#### *b. Uitreiking CAO*

De werkgever zal aan de werknemer een exemplaar van de CAO, alsmede van de wijzigingen daarop, verstrekken.

#### *c. Geheimhouding*

De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in de Wet Bescherming Persoonsgegevens, geen zaken openbaar maken dan wel mededelingen doen over zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer liggen en waarvan hij weet of redelijkerwijs behoort te vermoeden dat geheimhouding is vereist.

#### *d. Sociaal beleid*

De werkgever zal een sociaal beleid vormgeven waarin een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand, opleiding en ontwikkeling van werknemers, goede communicatie, voorkomen van ziekteverzuim, adequate reïntegratie en werkgelegenheidsaspecten belangrijke aandachtspunten zijn. Jaarlijks zal de werkgever in een sociaal jaarverslag rapporteren over de resultaten op dit gebied.

#### *e. Arbeidsomstandigheden*

De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen in overeen-

stemming met relevante wetgeving, één en ander zoals een goed werkgever be-  
taamt.

## **Artikel 7      Verplichtingen van de werknemer**

### *Goed werknemerschap*

De werknemer is verplicht zijn functie naar beste vermogen te vervullen en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven.

### *Uitvoering opgedragen werkzaamheden*

De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren. De werknemer dient in te stemmen met wijzigingen in de werkzaamheden en/of standplaats, voor zover dit in redelijkheid en billijkheid van hem verwacht kan worden.

### *Nevenwerkzaamheden*

1. De werknemer zal geen nevenwerkzaamheden verrichten die een nadelige invloed hebben op zijn functievervulling dan wel in strijd zijn met de belangen van de werkgever.
2. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van nevenwerkzaamheden als bedoeld in lid 1, verliest elke aanspraak op het bovenwettelijk deel van de in Hoofdstuk 8 geregelde loondoorbetaling dan wel aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

### *Misbruik van positie*

Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever zal de werknemer zich ervan onthouden:

1. Middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan ten behoeve van de onderneming door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;
2. Middellijk of onmiddellijk geschenken met handelswaarde, provisie of beloning aan te nemen van personen of rechtspersonen, waarmee hij door of vanwege zijn functie direct of indirect in aanraking komt;
3. Andere werknemers van de onderneming te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten;
4. Zonder toestemming van de werkgever goederen van de onderneming te gebruiken voor eigen doeleinden.

### *Geheimhouding*

Tijdens het dienstverband en na beëindiging daarvan, verplicht de werknemer zich tot volstrekte geheimhouding omtrent alles wat hem in verband met zijn dienstbetrekking bekend wordt en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop deze ter kennis zijn gekomen.

De werknemer dient in beginsel alle correspondentie en alle bedrijfsbescheiden waaronder ook software en gegevensdragers, aan het einde van de arbeidsovereenkomst ongevraagd en onmiddellijk aan de werkgever te overhandigen.



## **Artikel 8 Concurrentiebeding/ intellectueel eigendom**

In de individuele arbeidsovereenkomst kan een concurrentie- en/of relatiebeding worden opgenomen en/of een bepaling betreffende intellectueel eigendom.

## **Hoofdstuk 3 Arbeidsovereenkomst**

### **Artikel 9 De individuele arbeidsovereenkomst**

De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd wordt schriftelijk aangegaan en schriftelijk gewijzigd. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk type arbeidsovereenkomst van toepassing is.

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen elkaar opvolgen, waarbij de duur van de som van de elkaar opvolgende overeenkomsten maximaal 3 jaar is.

### **Artikel 10 Proeftijd**

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan een proeftijd worden overeengekomen. De duur van de proeftijd bedraagt maximaal 2 maanden.

### **Artikel 11 Opzegtermijn**

De opzegtermijn voor de werknemer bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt bij een opzegging:

- één maand voor werknemers tot en met salarisschaal 5;
- twee maanden voor werknemers vanaf salarisschaal 6 tot en met 10;
- drie maanden voor werknemers vanaf salarisschaal 11.

De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt bij opzegging de wettelijke opzegtermijn, zoals bedoeld in BW 7:672, zesde lid.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het tijdstip genoemd in de arbeidsovereenkomst zonder dat daartoe opzegging is vereist.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds schriftelijk worden opgezegd. In dat geval geldt dat een opzegtermijn in acht wordt genomen van een maand.

### **Artikel 12 Beëindiging bij pensionering**

Arbeidsovereenkomsten eindigen op de dag dat de werknemer feitelijk gebruik maakt van de pensioenregeling - tenzij sprake is van deeltijdpensionering - doch uiterlijk op de dag dat de werknemer 65 jaar wordt, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

### **Artikel 13 Schorsing**

De werkgever kan de werknemer schorsen, met behoud van salaris, gedurende maximaal 4 weken, met een eenmalige verlenging van 4 weken. Het besluit tot schorsing

wordt onverwijld, doch uiterlijk binnen twee dagen nadat het besluit tot schorsing is genomen, schriftelijk aan de werknemer bevestigd, onder vermelding van reden.

De werknemer krijgt, voordat tot schorsing wordt overgegaan, de gelegenheid zijn opvattingen over de voorgenomen schorsing kenbaar te maken.

De schorsing wordt ingetrokken als de grond daartoe vervalft of indien het niet langer nodig is.

Als de schorsing ten onrechte blijkt te zijn gegeven, zorgt de werkgever voor een passende rehabilitatie.

Indien werknemer het niet eens is met de schorsing kan in beroep worden gegaan bij de geschillencommissie PTC<sup>+</sup> conform artikel 37 van deze CAO.

## **Hoofdstuk 4 Arbeidsduur, werktijden, overwerk en vakantie**

*In deze CAO wordt gesproken over netto inzetbaarheid op jaarbasis. Partijen hebben afgesproken de betekenis hiervan op onder andere declarabiliteit en trainingsvoorbereiding nog nader te bespreken.*

### **Artikel 14 Arbeidsduur**

De bruto arbeidsduur op jaarbasis bedraagt 1920 uren.

De gebruikelijke arbeidsduur bij een voltijd arbeidsovereenkomst bedraagt gemiddeld 36,86 uren per week op jaarbasis.

### **Artikel 15 Inzetbaarheid/kwartaalplanning**

- a. De netto arbeidsduur (inzetbaarheid) bedraagt 1691 uren per jaar.
- b. Bij de start van het kalenderjaar zal met de werknemer worden gesproken over de inzetbaarheid van dat jaar in termen van beschikbare perioden en dagdelen. De werknemer zal daarbij zijn vakantieplanning inleveren.
- c. Bij de vaststelling van de roosters zal de inzetbaarheid worden vastgelegd in overleg met de werknemer.
- d. Afhankelijk van vraag en aanbod kan bij de planning op kwartaalbasis een bandbreedte worden gehanteerd van 34 – 42 uren per week.
- e. Indien na een kwartaal de werknemer meer heeft gewerkt dan vooraf gepland, wordt in overleg afgesproken op welke manier de compensatie wordt ingepland. Indien minder is gewerkt dan vooraf gepland, kan de werknemer een volgend kwartaal meer ingepland worden.
- f. Indien een werknemer gedurende het kwartaal werkt op uren die buiten het dagdienstvenster vallen, krijgt hij over die uren een onregelmatigheidstoeslag conform artikel 28.
- g. Indien een dienstreis, die start of eindigt in de woonplaats, langer duurt dan ½ uur (enkele reis) geldt het meerdere als werktijd.
- h. Er kan worden gewerkt op maandag tot en met zaterdag tussen 07.00 en 20.00 uur.
- i. Ter uitvoering van het in de CAO bepaalde en met inachtneming van de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet en artikel 14 van deze CAO, wordt in overleg met de Ondernemingsraad een uitvoeringsregeling overeengekomen, nadat het overleg met de bonden over de invloed van de netto arbeidsduur op onder andere declarabiliteit en trainingsvoorbereiding is afgerond.



## **Artikel 16 Overwerk**

- a. Er is sprake van overwerk als de werknemer aan het einde van een kwartaal meer uren heeft gewerkt dan vooraf ingeroosterd.
- b. Overwerk is van toepassing op de werknemer van wie de functie is ingedeeld in de functiegroepen tot en met schaal 10.

## **Artikel 17 Vakantie**

- a. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op 184 vakantie-uren met behoud van het maandinkomen.
- b. Voor de regels bij vakantie opname heeft de werkgever met de MR een regeling opgesteld.

## **Hoofdstuk 5 Werk en privé**

De werkgever wil zorgdragen voor het scheppen van een goede balans tussen werk en privé van haar werknemers. Zij geeft dit inhoud door in haar arbeidsvoorwaardenbeleid een voorziening op te nemen die de werknemer de mogelijkheid biedt om bepaalde situaties in de privé-sfeer op te vangen. De werknemer behoudt het recht op verlof zoals bedoeld in Hoofdstuk 4 en 5 van de Wet Arbeid en Zorg.

## **Artikel 18 Buitengewoon verlof**

1. De werkgever verleent de werknemer buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging, behoudens het bepaalde in artikel 18.2 voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met één of meer van de navolgende omstandigheden:
  - a. De uitoefening van het kiesrecht, het voldoen aan een wettelijke verplichting of het afleggen van een van rijkswege afgenomen of erkend examen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van de dienst niet mogelijk is;
  - b. Het bijwonen van vergaderingen of zittingen van of het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden;
  - c. Verhuizing in geval van wijziging van standplaats voor twee dagen. Indien geen sprake is van wijziging van standplaats voor één dag;
  - d. Het zoeken van een woning bij wijziging van standplaats voor één dag;
  - e. Ondertrouw dan wel een daarmee gelijk te stellen handeling die verricht moet worden in het kader van een voorgenomen partnerregistratie van de werknemer voor één dag;
  - f. Burgerlijk en/of kerkelijk huwelijk van de werknemer of registratie van het partnerschap, voor in totaal vier dagen, voor zover de huwelijksdag(en) of de dag van partnerregistratie hier binnen vallen;
  - g. Huwelijk of partnerregistratie van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad, voor één dag of ten hoogste twee dagen, al naar gelang dit huwelijk of deze partnerregistratie plaats vindt in of buiten de woonplaats van de werknemer;
  - h. Ernstige ziekte van de partner, ouders of kinderen, stief-, schoon-, of pleegfamilieleden daaronder begrepen, voor ten hoogste twee weken, tenzij blijkt een

- aan de werkgever te overleggen geneeskundige verklaring gedurende een langere termijn de voortdurende aanwezigheid van de werknemer, bij de zieke, anders dan ter verpleging, noodzakelijk is;
- i. Overlijden van de onder i bedoelde personen, voor vier dagen; van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, voor twee dagen; van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad, voor ten hoogste één dag; is de werknemer in de twee laatst genoemde gevallen belast met de regeling van de begrafenis of nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor vier dagen;
  - j. De bevalling van de partner voor vijf dagen;
  - k. Het 25-, 40- en 50-jarig huwelijksjubileum dan wel jubileum van de registratie van het partnerschap van de werknemer en het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen, voor één dag;
  - l. Het 25-, 40- of 50 jarig ambtsjubileum van de werknemer of van zijn partner voor één dag;
  - m. Adoptie van een kind of opname van een pleegkind, voor ten hoogste vier aaneengesloten weken. In geval van adoptie van een buitenlands kind wordt, indien verlof noodzakelijk is om de werknemer in staat te stellen in het desbetreffende land het nodige te verrichten, eenmaal per geval van adoptie aanvullend verlof verleend voor de duur van de noodzakelijke reis- en verblijftijd tot ten hoogste twee weken. Indien aantoonbaar is dat de genoemde twee weken niet toereikend zijn kan de werkgever het verleende verlof verlengen. Indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meer kinderen ter adoptie worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één der kinderen. Het vorenstaande is van overeenkomstige toepassing op de opname van pleegkinderen;
  - n. Het voldoen aan een verzoek om als getuige of deskundige te worden gehoord in een juridische procedure, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van de dienst niet mogelijk is, voor één dag;
  - o. Een calamiteit, één dag verlof per calamiteit met de mogelijkheid van een verlenging van één dag, waarvan de werknemer achteraf verantwoording aflegt aan de werkgever.
2. Indien de in artikel 18.1 lid b genoemde omstandigheid zich voordoet en de werknemer een vaste vergoeding ontvangt in verband met de activiteiten waarvoor hem verlof wordt verleend, wordt op zijn bezoldiging een inhouding toegepast over de tijd, dat hij het verlof geniet. Deze inhouding gaat het bedrag dat de werknemer ontvangt als vaste vergoeding voor de activiteiten verricht gedurende de met het verlof overeenkomende tijd, niet te boven.
  3. Het verlof van ten hoogste vier weken, genoemd in artikel 18.1 lid m, wordt verleend zonder behoud van bezoldiging.

## Artikel 19 Wet Arbeid en Zorg

De werknemer kan conform de Wet Arbeid en Zorg aanspraak maken op diverse verlofvormen waaronder onder andere zorgverlof, ouderschapsverlof en adoptieverlof. Daarbij zal ten behoeve van de werknemer optimaal gebruik worden gemaakt van fiscale mogelijkheden.



## **Hoofdstuk 6 Beloning**

### **Artikel 20 Algemeen**

De functies van de medewerkers zijn gewaardeerd en ingedeeld in salarisschalen (bijlage 1).

De werkgever ontwikkelt in overleg met de betrokken vakbonden en MR een beoordelingsafhankelijk beloningssysteem, waarbij als basis geldt de reeds door de MR overeengekomen beoordelingssystematiek.

### **Artikel 21 Algemene salarisaanpassing**

Op 1 juli 2008 worden de salarissen verhoogd met 2,3%. Op 1 januari 2009 zal een algemene salarisaanpassing plaatsvinden gebaseerd op de CPI alle huishoudens van het CBS.

### **Artikel 22 Toepassing salarisschalen**

Het salaris van de werknemer wordt bij indiensttreding vastgesteld binnen de bij de functie behorende schaal.

### **Artikel 23 Individuele salariscroei**

De individuele salariscroei van de werknemer is afhankelijk van de jaarlijkse beoordeling. In afwachting van het nieuwe beoordelingsafhankelijke beloningssysteem ontvangt de werknemer op 1 augustus een jaarlijkse verhoging als volgt:

Werknemers ingedeeld in:

salarisschaal 1:	6% van het maandsalaris;
salarisschaal 2:	5% van het maandsalaris;
salarisschaal 3:	4% van het maandsalaris;
salarisschaal 4 en hoger:	3% van het maandsalaris,

tot het maximum van de schaal.

Indien een werknemer aantoonbaar onvoldoende functioneert, hetgeen blijkt uit twee achtereenvolgende negatieve beoordelingen met een tussenperiode van minimaal een jaar, dan kan de werkgever besluiten om geen jaarlijkse salarisverhoging toe te kennen.

### **Artikel 24 Eindejaarsuitkering**

De werknemer ontvangt een eindejaarsuitkering van 5,8% van het jaarsalaris. De uitbetaling vindt plaats in de maand december.



## **Artikel 25 Plaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)**

- a. De werknemer die in een hoger ingedeelde functie wordt geplaatst wordt met ingang van de datum van promotie ingeschaald in de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld.
- b. In geval van promotie ontvangt de werknemer een verhoging van 3% van het salaris tot het maximum van de salarisschaal.

## **Artikel 26 Plaatsing in een lagere functie (demotie)**

De werknemer die op eigen verzoek in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt met ingang van de plaatsing ingedeeld in de lagere schaal. Indien het salaris het maximum van de nieuwe schaal overstijgt, wordt het meerdere omgezet in een persoonlijke toeslag en bevroren. De toeslag is onderdeel van het pensioengevend inkomen.

## **Hoofdstuk 7 Toeslagen**

### **Artikel 27 Vakantietoeslag**

- a. Het vakantietoeslagjaar loopt van de maand juni tot en met de maand mei van het daarop volgende jaar.
- b. Over het totaal van de feitelijk in het vakantietoeslag jaar ontvangen maandsalarissen wordt 8% vakantietoeslag betaald.
- c. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand mei.
- d. Bij beëindiging van het dienstverband wordt voor elke gehele of gedeeltelijke betalingsmaand van een kalendermaand, waarvoor nog geen vakantietoeslag werd gegeven, deze uitgekeerd.

### **Artikel 28 Toeslag voor onregelmatige dienst en overwerk**

Het dagdienstvenster is van 07.00 - 20.00 uur

Voor medewerkers tot en met schaal 10 gelden de volgende toeslagen, indien zij op onderstaande uren arbeid verrichten:

Maandag t/m zaterdag: 07.00 – 20.00 uur:	0%
Maandag t/m zaterdag: 20.00 – 24.00 uur:	25%
Maandag t/m zaterdag: 24.00 – 07.00 uur:	50%
Zon- en feestdagen: 00.00 – 24.00 uur:	75%

De werknemer die in een onregelmatig dienstrooster werkt en aansluitend aan die dienst overwerk verricht, ontvangt over de overwerkuren ook de hierbij behorende toeslag. Overige cumulatie van vergoeding onregelmatige dienst en overwerkvergoeding vindt niet plaats.

## Artikel 29 Arbeidsongeschiktheid

a. Algemeen

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet Arbeid en Zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO/WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

b. *Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken*

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen (WFSV), worden doorbetaald.

c. *Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken*

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

d. *Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken*

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de WFSV, worden doorbetaald.

e. *Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken*

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.

f. *Aanvulling bij gedeeltelijke werkhervatting*

Indien de werknemer tijdens de tweede 52 weken van zijn arbeidsongeschiktheid, als gevolg van re-integratie, de werkzaamheden gedeeltelijk hervat – met loonwaarde –, zal de werknemer gedurende deze werkhervatting, over de gewerkte uren, een aanvulling ontvangen tot 100%

g. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

h. De werknemer die door het UWV minder dan 35% arbeidsongeschikt is bevonden, blijft in beginsel in dienst van de werkgever.

i. Indien voor de werknemer die door het UWV 35% tot 80% of arbeidsongeschikt is bevonden aantoonbaar geen re-integratiemogelijkheden zijn, kan de werkgever een ontslagaanvraag indien bij CWI dan wel kantonrechter. De aanvraag voor de beëindiging van het dienstverband kan na 2 jaar arbeidsongeschiktheid worden ingediend.



- j. De werkgever kan de werknemer sancties opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft. Deze staan beschreven in het met de MR/OR overeengekomen verzuimprotocol, dat aan de werknemer wordt uitgereikt.

## **Hoofdstuk 9 Vergoedingen en Voorzieningen**

### **Artikel 30 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer**

Aan de werknemer wordt maandelijks een vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer verstrekt. Deze vergoeding wordt als volgt vastgesteld:

- Over de eerste 10 kilometer enkele reis wordt geen vergoeding gegeven.
- De vergoeding bedraagt € 0,19 per kilometer volgens de kortste route van de woning naar het werkadres en vice versa.
- De maximale vergoeding bedraagt op fulltime basis € 150 per maand (voor parttimers geldt dit naar rato van het aantal werkdagen per week).
- Gemiddeld aantal werkdagen per maand is 21,75.
- Parttimers ontvangen de vergoeding naar rato van het aantal werkdagen per week.

De rekenregel voor de vergoeding is:

Aantal kilometers huisadres naar werkadres x 2 - 20 km x € 0,19 x 21,75 werkdagen per maand x aantal werkdagen per week / 5, met een maximum van € 150 op fulltime basis.

#### **Overgangsafspraken**

Werknemers die tot 1 januari 2008 volgens de oude regeling een hogere vergoeding ontvingen, behouden deze vergoeding tot het moment dat zij verhuizen. Vanaf dat moment is de nieuwe regeling van toepassing.

### **Artikel 31 Ziektekosten**

De werknemer ontvangt een bijdrage van de werkgever in de premie van de ziektekostenverzekering ter grootte van € 253,75 bruto per jaar. Daarnaast ontvangt de werknemer een bijdrage ter grootte van € 131,95 bruto per jaar ten behoeve van aan een aanvullende verzekering voor psychotherapie en fysiotherapie. Betaling vindt maandelijks plaats.

Voor deeltijdwerkers worden beide bedragen naar rato uitbetaald.

### **Artikel 32 Pensioen**

De werkgever kent een verplichte pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds ABP. Maandelijks wordt een werknemersbijdrage ingehouden op het salaris. De premieverdeling tussen werkgever en werknemer vindt plaats conform de vaststelling door het ABP bestuur.

### **Artikel 33 Levensloop**

De werknemer kan deelnemen aan een levensloopregeling. Met betrekking tot de voorwaarden en opnamemogelijkheden is een reglement opgesteld (bijlage 2).

### **Artikel 34 Uitkering bij overlijden**

Indien de werknemer overlijdt, zal aan de nabestaanden een overlijdensuitkering worden verstrekt. Deze uitkering is gelijk aan het salaris over de lopende maand en de daarop volgende twee maanden. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet en/of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Toeslagenwet.

Onder nabestaanden wordt in dit artikel verstaan:

1. De partner;
2. Bij ontstentenis van de partner: de minderjarige kinderen waartoe de overledene in familierechtelijke betrekking stond;
3. Bij ontstentenis van de personen genoemd onder 1 en 2: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

### **Artikel 35 Overige regelingen**

De werkgever heeft met de OR regelingen opgesteld ten aanzien van opleidingen, jubilea, verhuizing en gratificaties.

### **Artikel 36 Faciliteiten leden werknemersorganisaties**

De werknemer die kaderlid is en/of deel uit maakt van een der besturende organen van de betrokken vakorganisatie, heeft voor het bijwonen van vergaderingen en cursussen van die vakorganisatie, recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris tot een maximum van 5 dagen per kalenderjaar, mits de betreffende vergadering vooraf schriftelijk door de vakorganisatie aan de werkgever is gemeld en de bedrijfsomstandigheden dat toelaten.

Het is aan leden en kaderleden van bij de CAO betrokken vakorganisaties, mits vooraf aan de werkgever gemeld, toegestaan:

- gebruik te maken van publicatieborden om informatie te verstrekken en aankondigingen van vakorganisaties bekend te maken;
- gebruik te maken van ruimten van de werkgever voor het houden van bijeenkomsten van de vakorganisaties, buiten werktijd.

### **Artikel 37 Interne geschillencommissie**

Ingeval van een klacht van een werknemer of een groep van werknemers over uitleg, toepassing of inachtneming van bepalingen van deze CAO zal in het algemeen intern naar een minnelijke oplossing worden gezocht. Dit geldt tevens voor klachten in verband met aangelegenheden in de werksfeer die werknemers persoonlijk treffen. Voor zover een minnelijke oplossing niet wordt gevonden kan een beroep worden gedaan op een geschillencommissie conform een met de OR op te stellen geschillenreglement.



### **Artikel 38 Looptijd**

Deze CAO treedt in werking op 1 juli 2008 en eindigt met ingang van 1 januari 2010 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

### **Artikel 39 Slotbepaling**

Indien gedurende de looptijd van deze CAO zich buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal economische verhoudingen in Nederland voordoen, is zowel partij ter ene zijde als de partij ter andere zijde bij deze CAO gerechtigd om tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen van de overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.

## **Hoofdstuk 10 Overgangsmatregelen voor werknemers in dienst op 31 december 2006**

Als gevolg van overgang van de CAO BVE naar de CAO PTC<sup>+</sup> per 1 januari 2007 zijn voor werknemers die op 31 december 2006 in dienst zijn van PTC<sup>+</sup> de volgende artikelen en bepalingen als volgt van toepassing:

### **Overgangsmatregel artikel 17 Vakantie**

lid a: De werknemer heeft per kalenderjaar recht op 221 vakantie-uren met behoud van het maandinkomen.

### **Overgangsmatregel artikel 19 Wet arbeid en zorg**

De werknemer behoudt het recht op betaald ouderschapsverlof zoals beschreven in de CAO BVE op peildatum 31 december 2006 (bijlage 3).

### **Overgangsmatregel Bovenwettelijke en nawettelijke aanvulling op WW**

De regeling aanvulling bovenwettelijk en nawettelijke uitkering bij WW zoals beschreven in de CAO BVE en zoals die geldt op peildatum 31 december 2006 blijft van toepassing, met dien verstande dat partijen gedurende de looptijd van deze CAO in overleg nieuwe overgangsafspraken zullen maken over de afbouw van de nawettelijke aanvulling. Deze afspraken komen dan in de plaats van de nawettelijke aanvulling (bijlage 4).

### **Overgangsmatregel BAPO regeling**

De werknemer die op 31 december 2006 gebruik maakt van de zogenaamde BAPO regeling zoals beschreven in de CAO BVE zoals die geldt op 31 december 2006 behoudt dit recht. De werknemer die in 2007, 52 jaar of 56 jaar wordt kan eveneens nog gebruik maken van die onderdelen van de BAPO die bij die respectievelijke leeftijden van toepassing zijn (bijlage 5).



## Protocol afspraken

### *Medezeggenschap*

Partijen erkennen de rol van de OR bij het proces van arbeidsvoorwaarden. De CAO voorziet er in dat indien op beleidsniveau afspraken zijn gemaakt, de OR met de werkgever - binnen de kaders van de WOR - zal spreken over toepassing en implementatie daarvan. Bestaande regelingen met MR en bonden aangaande hun betrokkenheid met onderwerpen zullen worden gerespecteerd. Wijziging van deze regelingen gebeurt in overleg met de betrokken overlegpartner.

### *Inzetbaarheid*

Partijen en OR zullen een tripartiet gesprek voeren over de overgang van de huidige systematiek van trainingen/voorbereidingstijd/declarabiliteit naar het nieuwe systeem.

### *Resultaatafhankelijke beloning*

Partijen voeren een studie uit waarbij wordt onderzocht in hoeverre de huidige structurele eindejaarsuitkering onderdeel kan worden van een resultaatafhankelijke beloningsregeling. De eindejaarsuitkering zoals benoemd in artikel 24 blijft gehandhaafd, totdat overeenstemming is over een nieuwe regeling.

### *Beloningsbeleid*

De werkgever zal in overleg met bonden en OR een nieuw beloningsbeleid ontwikkelen, waarbij de individuele salariscroei afhankelijk is van de mate van functioneren. De huidige met de MR overeengekomen beoordelingssystematiek dient daarbij als basis. De implementatie en onderhoud van het aldus ontwikkelde beloningsbeleid gebeurt in overleg met de OR.

### *Verlof*

De werkgever zal in 2009 in overleg met vakbonden en MR/OR beleid ontwikkelen waarin de diverse vormen van verlof zijn geïntegreerd. Gedurende de periode dat dit beleid wordt ontwikkeld blijven huidige verlofrechten ongewijzigd, met uitzondering van het ouderschapsverlof, waarvoor een overgangsmaatregel is getroffen voor huidig personeel.

**Partij ter ene zijde**

 01.12.08

Stichting PTC<sup>+</sup>  
J.N. Samsom

**Partijen ter andere zijde**  
Namens werknemers:



UNIENFTO  
W.J.F. Muis



CNV Onderwijs  
J. Witteveen

**Bijlage 1 Salarisschalen PTC<sup>+</sup> per 1 juli 2008**

<b>salarisschaal</b>	<b>minimum</b>	<b>maximum</b>
1	1.224	1.748
2	1.342	1.915
3	1.458	2.079
4	1.532	2.186
5	1.608	2.293
6	1.678	2.397
7	1.848	2.638
8	2.084	2.976
9	2.332	3.330
10	2.574	3.681
11	3.010	4.303
12	3.404	4.863
13	3.658	5.223
14	4.020	5.740
15	4.414	6.304
16	4.850	6.926

2<sup>06</sup>  
W

## **Bijlage 2 Reglement levensloop BVE**

### *Artikel 1. Definities*

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. Werkgever: de natuurlijke persoon of rechtspersoon met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft en die voor hem als inhoudingsplichtige optreedt voor de levensloopregeling.
2. Werknemer : degene die op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is bij de werkgever.
3. Deelnemer: de werknemer die overeenkomstig artikel 3 aan de levensloopregeling deelneemt.
4. Levensloopvoorziening: de voorziening ingevolge de levensloopregeling als bedoeld in artikel 2.
5. Instelling: de door de deelnemer aan te wijzen instelling als bedoeld in art 19g lid 4 Wet op de loonbelasting 1964, waarbij de levensloopvoorziening wordt aangehouden.
6. Levenslooptekening: een bij de instelling ten name van de deelnemer geopende geblokkeerde rekening waarop het ingehouden loon gestort wordt.
7. Levensloopverzekering: een bij de instelling ten name van de deelnemer afgesloten verzekering waarop het ingehouden loon als premie gestort wordt.
8. Levenslooptegoed : het tegoed op een levenslooptekening of het verzekerde kapitaal.
9. Berekeningsgrondslag: het jaarinkomen dat als norm dient voor het levenslooptegoed, zijnde 12 maal de salarisschaalbedragen per maand vermeerderd met de vakantie-uitkering, de structurele eindejaarsuitkering bedoeld in art I-10, de eindejaarsuitkering bedoeld in art I-9, de uitlooptoeslag bedoeld in art I-8 en de bindingstoelage bedoeld in art I-12 van de CAO BVE.

### *Artikel 2. Doel*

Deze levensloopregeling heeft ten doel het treffen van een geldelijke voorziening uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van verlof.

### *Artikel 3. Deelname*

1. De werknemer heeft het recht deel te nemen aan de levensloopregeling.
2. De deelname geschiedt door het invullen en ondertekenen van het aanmeldingsformulier. Op dit aanmeldingsformulier maakt de werknemer kenbaar welk bedrag of percentage van
3. zijn loon de werkgever maandelijks of jaarlijks dient in te houden en op de levenslooptekening of levensloopverzekering moet worden gestort.
4. De werknemer kan het verzoek tot deelname slechts één keer per jaar doen, met dien verstande dat de deelnemer te allen tijde de inhoudingen en stortingen kan laten beëindigen.
5. De werknemer gaat door ondertekening van het aanmeldingsformulier akkoord met de bepalingen van dit reglement. Optioneel (indien de werknemer kiest voor een instelling waarmee de werkgever een mantelcontract heeft afgesloten): en met de bepalingen van de overeenkomst tussen de werkgever en de instelling.
6. De werknemer maakt op het aanmeldingsformulier kenbaar bij welke instelling de levensloopvoorziening dient te worden aangehouden. Verder verklaart de werknemer op het aanmeldingsformulier of hij reeds beschikt over een of meerdere le-



- vensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) uit vorige en huidige dienstbetrekkingen. Indien dat het geval is, verklaart de werknemer op het aanmeldingsformulier: (i) de omvang van de storting die een of meer gewezen inhoudingsplichtige(n) namens hem heeft/hebben gedaan in het kalenderjaar waarin hij het aanmeldingsformulier ondertekent en (ii) het levenslooptegoed van zijn levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) op 1 januari van het kalenderjaar waarin hij wil deelnemen aan de levensloopregeling bij de werkgever. Tevens geeft werknemer aan hoeveel jaar hij heeft deelgenomen aan de levensloopregeling.
7. Indien de werknemer beschikt over een of meerdere levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) uit vorige dienstbetrekkingen, dient hij jaarlijks schriftelijk aan de werkgever mee te delen wat het levenslooptegoed van deze regeling(en) en/of verzekering(en) is op 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar.
  8. De werknemer verklaart schriftelijk dat hij niet spaart bij een inhoudingsplichtige ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964, in het kalenderjaar waarin hij een voorziening ingevolge een levensloopregeling opbouwt.

*Artikel 4. Inhouding op bruto loon*

1. De inhouding per kalenderjaar ingevolge de levensloopregeling bedraagt:
  - a. aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed minder bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon (= het op de jaaropgave vermelde loon): ten hoogste 12% van het loon in het kalenderjaar.
  - b. Indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon (= het op de jaaropgave vermelde loon) nihil.
2. De deelnemer legt de hoogte van de inhouding bij het verzoek tot deelname aan de levensloopregeling op het aanmeldingsformulier vast.
3. Wijziging van de inleg kan geschieden per 1 januari en/of 1 juli van elk jaar, mits de deelnemer minstens één maand tevoren de werkgever hiervan schriftelijk in kennis stelt.
4. In afwijking van lid 1 kunnen voor de werknemer die op 31 december 2005 de leeftijd van 51 maar niet de leeftijd van 56 jaar heeft bereikt, in het kalenderjaar meer aanspraken ontstaan dan overeenkomt met 12% van het loon van het jaar, voor zover de totale aanspraken aan het einde van het kalenderjaar door de in het kalenderjaar opgebouwde aanspraken een periode van extra verlof van 2,1 jaar niet te boven gaan.
5. Voor de toepassing van het eerste lid mag een loonsverlaging buiten beschouwing blijven, voor zover deze het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie dan wel het terugtreden naar een lager gekwalificeerde functie, in de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum. De eerste volzin is bij een loonsverlaging die het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie uitsluitend van toepassing voor zover de omvang van het dienstverband na het aanvaarden van de deeltijdfunctie niet lager is dan 50% van de omvang van het dienstverband aan het eind van de periode direct voorafgaande aan de aanvang van de in de eerste volzin bedoelde periode.



*Artikel 5. Wijze van sparen*

1. De werkgever stort het ingehouden loon van de deelnemer onmiddellijk na de inhouding op de levenslooptekening of als premie ten behoeve van de levensloopverzekering ten name van de deelnemer bij de instelling.
2. De instelling schrijft op de levenslooptekening gestorte bedragen en de daarmee behaalde rendementen op de levenslooptekening bij.
3. De bij de levensloopverzekering behaalde rendementen worden aangewend voor een verhoging van het verzekerde kapitaal.
4. Het levenslooptegoed mag uitsluitend bestaan uit de door de werkgever in het kader van de levensloopregeling op het loon van de werknemer ingehouden bedragen en de daarmee op de levenslooptekening dan el levensloopverzekering behaalde rendementen respectievelijk vermogenswinsten.

*Artikel 6. Opname van tegoed*

1. De deelnemer mag gedurende de arbeidsovereenkomst het levenslooptegoed alleen aanwenden voor de financiering van een periode van verlof.
2. Indien de deelnemer (een gedeelte van) het levenslooptegoed wil opnemen, doet hij daartoe een
3. schriftelijk verzoek aan de werkgever. Het verzoek vermeldt de duur van het verlof en de hoogte van de op te nemen gelden. Deze mogen, tezamen met een eventuele gedeeltelijke loondoorbetaling door de werkgever, niet hoger zijn dan het bruto loon dat de deelnemer genoot direct voorafgaand aan de verlofperiode.
4. Vervolgens richten de deelnemer en de werkgever gezamenlijk een schriftelijk verzoek aan de instelling waar het levenslooptegoed wordt aangehouden.

*Artikel 7. Afkoop*

1. De deelnemer kan de aanspraken ingevolge de levensloopregeling niet afkopen, vervreemden, prijsgeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid maken anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding.
2. Onverminderd het eerste lid, mag de werknemer de aanspraken ingevolge de levensloopregeling afkopen bij de beëindiging van het dienstverband.
3. de instelling hiertoe de mogelijkheid biedt, kan de werknemer bij aanvaarding van een nieuwe
4. dienstbetrekking de aanspraak ingevolge de levenslooptekening inbrengen in de levensloopregeling bij de nieuwe werkgever.
5. Indien de instelling hiertoe de mogelijkheid biedt, wordt - met inachtneming van de fiscale wet- en regelgeving – bij overlijden van de deelnemer de aanspraak als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van de werknemer ter beschikking van de erfgenamen gesteld.
6. Indien de pensioenuitvoerder hiertoe de mogelijkheid biedt, kan de werknemer een aanspraak ingevolge de levensloopregeling omzetten in een aanspraak ingevolge een pensioenregeling voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden.

*Artikel 8. Verlof*

De deelnemer kan alleen het levenslooptegoed opnemen voor een periode van verlof als de werkgever daarvoor voorafgaand schriftelijk toestemming heeft verleend, tenzij het gaat om een wettelijk recht op verlof. De werkgever verleent toestemming voor ver-

  


lof als voldaan is aan de voorwaarden die zijn opgenomen in de voor de werknemer geldende regeling onbetaald verlof.

*Artikel 9.*

1. De werkgever behoudt zich het recht voor dit levensloopreglement eenzijdig te wijzigen indien hij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daardoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
2. In alle gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever.

*Artikel 10.*

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2006.



## **Bijlage 3 Regeling Betaald en Onbetaald Ouderschapsverlof BVE, ingaande 1 augustus 2001**

### **Paragraaf A Betaald ouderschapsverlof**

#### *1. Recht op betaald ouderschapsverlof.*

De werknemer

- die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, of die op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind op zich heeft genomen, en
- van wie het dienstverband bij de werkgever ten minste een aaneengesloten periode van twaalf maanden heeft geduurd op de ingangsdatum van het verlof, en
- van wie het kind ten aanzien waarvan het verlof wordt aangevraagd, op het moment van de aanvraag nul, een of twee jaar oud is, heeft recht op ouderschapsverlof zoals geregeld in de volgende artikelen.

#### *2. Omvang en bezoldiging van het betaald ouderschapsverlof.*

Bij een normbetrekking heeft de werknemer per keer recht op maximaal 830 uur betaald verlof. De bezoldiging over de verlofuren bedraagt:

- a. 75% als het aantal verlofuren niet groter is dan 415;
- b. 415 gedeeld door het aantal verlofuren maal 75% als het aantal verlofuren groter is dan 415.

De betrekkingsomvang van de werknemer op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het betaald ouderschapsverlof is bepalend.

Bij een betrekking met een omvang die afwijkt van een normbetrekking wordt de omvang van het betaald ouderschapsverlof naar evenredigheid van de werktijdfactor berekend en rekenkundig afgerond op hele uren. Tenzij anders vermeld, is artikel D-21 van de CAO van toepassing op de werknemer die betaald ouderschapsverlof geniet (d.w.z. dat in de periode dat de werknemer verlof geniet, hij beschouwd wordt als deeltijder).

Als de werktijdfactor van de werknemer gedurende de periode van betaald ouderschapsverlof wijzigt, wordt het op het moment van de wijziging nog resterende deel van het verlof in dezelfde mate gewijzigd als de werktijdfactor. De betaling van de pensioenbijdrage en het verhaal op de werknemer vinden plaats alsof geen betaald ouderschapsverlof wordt genoten.

#### *3. Wijze waarop het betaald ouderschapsverlof kan worden opgenomen.*

Het betaald ouderschapsverlof wordt opgenomen in een aaneengesloten periode van maximaal 12 maanden en bedraagt maximaal 50% van de betrekkingsomvang. De periode waarin het betaald ouderschapsverlof wordt opgenomen wordt vastgesteld in onderling overleg tussen werkgever en werknemer. Uitgangspunt hierbij is dat het betaald ouderschapsverlof aanvangt in de periode dat het kind nul, een of twee jaar oud is. Hierop gelden twee uitzonderingen:

- als de werkgever aannemelijk maakt dat opname van het betaald ouderschapsverlof in de genoemde periode de instelling voor organisatorische problemen stelt, kan hij bepalen dat opname van het betaald ouderschapsverlof alleen mogelijk is in de periode tussen de derde en achtste verjaardag van het kind;
- werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat opname van het betaald ouderschapsverlof plaatsvindt tussen de derde en achtste verjaardag van het kind.



#### *4. Inhouding of terugvordering van de bezoldiging over de verlofuren.*

Als een werknemer gedurende (een deel van) het betaald ouderschapsverlof recht heeft op een financiële tegemoetkoming op grond van de Wet financiering loopbaanonderbreking, wordt dat deel van de bezoldiging ingehouden dat overeenkomt met die financiële tegemoetkoming.

Dit geldt ook voor de werknemer die wel aan de gestelde voorwaarden in de Wet financiering loopbaanonderbreking voldoet, maar aan wie geen tegemoetkoming is toegekend omdat de werknemer geen medewerking heeft verleend aan een verzoek van de werkgever om daarvoor een aanvraag in te dienen. De werkgever neemt in dezen dus het initiatief. De werkgever dient de aanvraag in, nadat de werknemer, samen met de werkgever het aanvraagformulier heeft ingevuld en beiden het formulier hebben ondertekend. De hoogte van de inhouding komt overeen met de hoogte van de tegemoetkoming waarop recht bestaat of zou bestaan indien deze zou zijn aangevraagd. De werkgever vordert de bezoldiging over de verlofuren terug:

- als binnen een jaar na afloop van de periode van betaald ouderschapsverlof op verzoek van de werknemer het dienstverband wordt beëindigd;
- als de betrekkingssomvang binnen een jaar na afloop van de periode van betaald ouderschapsverlof wordt verkleind tot de helft of minder van de betrekkingssomvang op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het betaald ouderschapsverlof.

#### *5. Aanvraagprocedure voor het betaald ouderschapsverlof.*

De werknemer vraagt het betaald ouderschapsverlof schriftelijk aan bij de werkgever, ten minste 12 weken voor de gewenste ingangsdatum van het betaald ouderschapsverlof. De werknemer geeft daarbij aan de gewenste omvang van het betaald ouderschapsverlof, de gewenste verlofperiode en de spreiding van de verlofuren over de week. De aanvraag gaat vergezeld van bewijsstukken waarmee het recht op betaald ouderschapsverlof wordt aangetoond. De werkgever neemt uiterlijk vier weken nadat de aanvraag is ontvangen een beslissing op de aanvraag van betaald ouderschapsverlof.

#### *6. Tussentijdse beëindiging van het betaald ouderschapsverlof.*

Een verzoek van de werknemer om toegekend betaald ouderschapsverlof niet op te nemen of voort te zetten wordt slechts ingewilligd als de werkgever als gevolg van de inwilliging geen schade ondervindt.

#### *7. Samenloop van betaald ouderschapsverlof met andere vormen van verlof.*

Het betaald ouderschapsverlof wordt bij samenloop met andere vormen van verlof niet opgeschort, tenzij:

- bij samenloop met ziekteverlof indien en voor zover het ziekteverlof meer beslaat dan een aaneengesloten periode van 10 werkdagen;
- bij samenloop met bevallings- en zwangerschapsverlof.

### **Paragraaf B Onbetaald ouderschapsverlof.**

#### *1. Recht op onbetaald ouderschapsverlof*

De werknemer

- die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, of die op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind op zich heeft genomen, en

- van wie het dienstverband bij de werkgever ten minste een aaneengesloten periode van twaalf maanden heeft geduurd op de ingangsdatum van het verlof, en
- van wie het kind op grond waarvan het verlof wordt aangevraagd drie jaar of ouder is en de leeftijd van acht jaar nog niet heeft bereikt, heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof.

### *2. Omvang van het onbetaald ouderschapsverlof.*

Bij een normbetrekking heeft de werknemer recht op maximaal 830 uur onbetaald ouderschapsverlof per keer. De betrekkingsomvang van de werknemer op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het onbetaald ouderschapsverlof is bepalend. Bij een betrekking met een omvang die afwijkt van een normbetrekking wordt de omvang van het onbetaald ouderschapsverlof naar evenredigheid van de werktijdfactor berekend en rekenkundig afgerond op hele uren. Artikel D-19 van de CAO BVE is van toepassing op de werknemer die onbetaald ouderschapsverlof geniet (d.w.z. dat in de periode dat de werknemer verlof geniet, hij beschouwd wordt als deeltijder). Als de werktijdfactor van de werknemer gedurende de periode van onbetaald ouderschapsverlof wijzigt, wordt het op het moment van de wijziging nog resterende deel van het verlof in dezelfde mate gewijzigd als de werktijdfactor.

### *3. Wijze waarop het onbetaald ouderschapsverlof kan worden opgenomen.*

Het onbetaald ouderschapsverlof kan per keer worden opgenomen in een aaneengesloten periode van maximaal 12 maanden voor maximaal 50% van de betrekkingsomvang. Het onbetaald ouderschapsverlof kan niet worden opgenomen in de periode na de achtste verjaardag van het kind. De betaling van de pensioenbijdrage vindt plaats alsof geen verlof wordt genoten. De werkgever verhaalt niet op de werknemer.

### *4. Aanvraagprocedure voor het onbetaald ouderschapsverlof.*

De werknemer vraagt het onbetaald ouderschapsverlof schriftelijk aan bij de werkgever, ten minste 12 weken voor de gewenste ingangsdatum van het onbetaald ouderschapsverlof. De werknemer geeft daarbij aan de gewenste omvang van het onbetaald ouderschapsverlof, de gewenste verlofperiode en de spreiding van de uren verlof over de week. De aanvraag gaat vergezeld van bewijsstukken waarmee het recht op onbetaald ouderschapsverlof wordt aangetoond. De werkgever neemt een beslissing op de aanvraag van betaald ouderschapsverlof uiterlijk 4 weken nadat de aanvraag is ontvangen.

De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen tot 2 weken voor de ingangsdatum van het verlof.

### *5. Tussentijdse beëindiging van het onbetaald ouderschapsverlof.*

Een verzoek van de werknemer om toegekend onbetaald ouderschapsverlof niet op te nemen of voort te zetten wordt slechts ingewilligd als de werkgever als gevolg van de inwilliging geen schade ondervindt.

Indien door het verzoek na ingangsdatum van het onbetaald ouderschapsverlof, dit niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het onbetaald ouderschapsverlof.



## **Bijlage 4 Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie 2005**

### **HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN**

#### **Artikel 1. Definities**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Partijen: BVE Raad, vereniging van BVE-instellingen, en de organisaties van werknemers die als partij optreden bij de CAO-BVE.
- b. Betrokkene: werknemer die een dienstverband heeft of heeft gehad met in c genoemde instelling;
- c. Instelling: een instelling zoals bedoeld in de artikelen 1.3.1. tot en met 1.3.4. en 12.3.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs.
- d. De OOW: de Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen;
- e. Fase 2 en fase 3 van OOW: fase 2 respectievelijk fase 3, bedoeld in artikel 94, tweede lid, OOW;
- f. Het BWO: het Besluit Werkloosheid Onderwijs- en Onderzoekspersoneel;
- g. Het BBWO: het Besluit Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling primair en voortgezet onderwijs, educatie en beroepsonderwijs;
- h. De WW: de Werkloosheidswet;
- i. De ZW: de Ziektewet;
- j. Diensttijd: de tijd doorgebracht in een dienstbetrekking als bedoeld onder b of de tijd doorgebracht als personeelslid als bedoeld in de artikelen 34 en 68 van de Wet op het primair onderwijs, of als personeelslid als bedoeld in de artikelen 39a en 53b van de Wet op het voortgezet onderwijs, of in een dienstbetrekking bij een universiteit, een hogeschool, een instelling in het primair onderwijs, een instelling in het voortgezet onderwijs of een onderzoeksinstelling zoals gedefinieerd in artikel 1 van het Besluit decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming universiteiten, hogescholen en onderzoeksinstellingen of bij een instelling of landelijk orgaan als bedoeld in artikel 5a.1 van Uitvoeringsbesluit WEB, waaronder begrepen een dienstbetrekking als overheidswerknemer in de zin van de Wet privatisering ABP bij een rechtsvoorganger van een werkgever als bedoeld onder b, met uitzondering van de tijd voorafgaand aan een aaneengesloten periode van meer dan 14 maanden waarin de betrokkene niet een zodanige dienstbetrekking had. Voor de periode van 14 maanden, bedoeld in de vorige volzin, blijft een periode waarin de betrokkene onmiddellijk voorafgaand aan zijn werkloosheid recht had op een uitkering op grond van een wet als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onder a, b, of n, WW, of een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, buiten beschouwing;
- k. Ongemaximeerde berekeningsgrondslag: het dagloon dat geldt voor de WW, waarbij echter:
  1. de maximum dagloongrens van artikel 9 Coördinatiewet sociale verzekering buiten beschouwing wordt gelaten;
  2. een bijdrage strekkende tot betaling van de premie van een door de betrokkene afgesloten particuliere ziektekosten verzekering als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdeel c, en artikel 4, eerste lid, onderdeel b, van de Dagloonregels invoeringswet stelselherziening sociale zekerheid, niet wordt aangemerkt als loon;



3. een loonsuppletie, verstrekt op grond van artikel 14 van deze regeling, art 15 BBWO of artikel 38 BWO, tot het loon wordt gerekend.
  - l. Gemaximeerde berekeningsgrondslag: de berekeningsgrondslag bedoeld onder k, maar ten hoogste EUR 205,57;
  - m. Aanvulling op de WW-uitkering: de aanvulling op de WW-uitkering, bedoeld in artikel 4
  - n. Aanvulling op de ZW-uitkering: de aanvulling op de ZW-uitkering, bedoeld in artikel 6;
  - o. Aansluitende uitkering: de aansluitende uitkering, bedoeld in artikel 8;
  - p. Bovenwettelijke uitkering: de aanvulling op de WW-uitkering, de aanvulling op de ZW-uitkering, de aanvulling op de uitkering op grond van artikel 3:8 van de WAZO en de aansluitende uitkering;
  - q. Dienstbetrekking: een dienstbetrekking in de zin van de WW;
  - r. Eerste werkloosheidsdag: de eerste werkloosheidsdag, bedoeld in artikel 16, achtste en negende lid, WW;
  - s. Pensioenreglement: het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP;
  - t. Pensioen: een pensioen in de zin van het Pensioenreglement;
  - u. Suppletie: een suppletie op grond van hoofdstuk 3 Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie 2005;
  - v. Minimumloon: het minimumloon, bedoeld in artikel 14, tweede lid, WW;
  - w. Loongerelateerde uitkering: de loongerelateerde uitkering, bedoeld in hoofdstuk IIA, afdeling II van de WW;
  - x. Kortdurende uitkering: de kortdurende uitkering, bedoeld in Hoofdstuk IIB van de WW;
  - y. De WAZO: de Wet arbeid en zorg;
  - z. Aanvulling op de WAZO-uitkering: de aanvulling op de WAZO-uitkering, bedoeld in artikel 7a.

## Artikel 2. Beperking aanspraken op grond van deze regeling

Voor zover in deze regeling niet anders is bepaald, geeft deze regeling geen aanspraken voor zover de betrokkene arbeidsuren heeft verloren uit een dienstbetrekking op grond waarvan hij geen betrokkene is.

## Artikel 3. Indexering

1. De ongemaximeerde en de gemaximeerde berekeningsgrondslag, alsmede het bedrag genoemd in artikel 1, onderdeel I, worden periodiek herzien. Op deze herziening is artikel 46 WW van overeenkomstige toepassing
2. Partijen kunnen bepalen dat in plaats van de indexering, bedoeld in het eerste lid, een andere indexering wordt toegepast.
3. De BVE Raad maakt aan de bij haar aangesloten instellingen op deugdelijke wijze bekend met ingang van welke dag en met welk percentage een herziening als bedoeld in het eerste of tweede lid plaatsvindt.

## HOOFDSTUK 2. BOVENWETTELIJKE UITKERING

### Artikel 4. Het recht op aanvulling op de WW-uitkering

1. De werknemer die recht heeft op een uitkering op grond van de WW, met uitzondering van een uitkering op grond van hoofdstuk IV WW, heeft recht op een aanvulling op de WW-uitkering.
2. Op de aanvulling, bedoeld in het eerst lid, zijn de artikelen 16, 19, 20, 21, 76 en 78 WW van overeenkomstige toepassing.

### Artikel 5. Duur en hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering

1. De duur van de aanvulling op de WW-uitkering is gelijk aan de duur van de WW-uitkering.
2. Op de duur van de aanvulling op de WW-uitkering is artikel 43 WW van overeenkomstige toepassing.
3. De loongerelateerde uitkering wordt gedurende de eerste 12 maanden per dag aangevuld tot 78% en vervolgens tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. Voor de bepaling van de duur van de periode van 12 maanden, bedoeld in de vorige volzin, wordt artikel 43 WW overeenkomstig toegepast, en worden perioden van aanvulling op de ZW-uitkering en op de WAZO-uitkering mede in aanmerking genomen.
4. De kortdurende uitkering wordt per dag aangevuld tot 108% van het minimumloon; indien 78% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag lager is dan 108% van het minimumloon, wordt de kortdurende uitkering echter per dag aangevuld tot 78% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.
5. Op de hoogte van de aanvullingen, bedoeld in dit artikel, is artikel 47, tweede en derde lid WW van overeenkomstige toepassing.
6. Voor de berekening van de hoogte van de aanvullingen, bedoeld in dit artikel, wordt de uitkering op grond van de WW geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

### Artikel 6. Het recht op aanvulling op de ZW-uitkering

1. De betrokkene die recht op uitkering op grond van de ZW heeft
  - a. en die recht op aanvulling op de WW-uitkering of op aansluitende uitkering zou hebben gehad als hij niet ziek was geweest, of
  - b. onder toepassing van artikel 46 ZW, terwijl hij laatstelijk voor de ZW verzekerd was op grond van een WW-uitkering waaraan een recht op bovenwettelijke uitkering was verbonden, heeft recht op aanvulling op de ZW-uitkering.
2. In afwijking van het eerste lid heeft de betrokkene geen recht op aanvulling op de ZW-uitkering over tijdvakken waarin hij recht heeft op uitkering of bezoldiging op grond van de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie.



### **Artikel 7. Duur en hoogte van de aanvulling op de ZW-uitkering**

1. De duur van de aanvulling op de ZW-uitkering is gelijk aan de duur van de ZW-uitkering.
2. De ZW-uitkering wordt voor de betrokkene:
  - a. die bij aanvang van het recht op aanvulling op de ZW-uitkering recht zou hebben gehad op een aanvulling op de WW-uitkering, aangevuld tot het percentage bedoeld in artikel 5, derde en vierde lid, dat voor hem zou hebben gegolden als hij niet ziek was geweest;
  - b. die bij aanvang van het recht op aanvulling op de ZW-uitkering recht zou hebben gehad op een aansluitende uitkering, aangevuld tot het percentage, bedoeld in artikel 9, zevende lid;
  - c. die recht op ZW-uitkering heeft onder toepassing van artikel 46 ZW en op wie onderdeel *b* niet van toepassing is, aangevuld tot het percentage bedoeld in artikel 5, derde en vierde lid, waartoe zijn WW-uitkering zou zijn aangevuld indien deze niet was geëindigd.
3. Voor de berekening van de hoogte van de aanvulling op de ZW-uitkering wordt de uitkering op grond van de ZW geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

### **Artikel 7a. Het recht op aanvulling op de WAZO-uitkering**

1. De vrouwelijke betrokkene die recht op uitkering heeft op grond van artikel 3:8 WAZO
  - a. en die recht op aanvulling op de WW-uitkering of op aansluitende uitkering zou hebben gehad als zij geen recht op uitkering op grond van artikel 3:8 WAZO zou hebben gehad, of
  - b. onder toepassing van artikel 3:10 WAZO, terwijl zij laatstelijk voor de ZW verzekerd was op grond van een WW-uitkering waaraan een recht op bovenwettelijke uitkering was verbonden, heeft recht op aanvulling op de WAZO-uitkering.
2. In afwijking van het eerste lid heeft de betrokkene geen recht op aanvulling op de WAZO-uitkering over tijdvakken waarin zij recht heeft op uitkering of bezoldiging op grond van de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie.

### **Artikel 7b. Duur en hoogte van de aanvulling op de WAZO-uitkering**

1. De duur van de aanvulling op de WAZO-uitkering is gelijk aan de duur van de WAZO-uitkering.
2. De WAZO-uitkering wordt voor de betrokkene:
  - a. die bij aanvang van het recht op aanvulling op de WAZO-uitkering recht zou hebben gehad op een aanvulling op de WW-uitkering, aangevuld tot het percentage bedoeld in artikel 5, derde en vierde lid, dat voor haar zou hebben gegolden als zij geen recht op uitkering op grond van de WAZO zou hebben gehad;



- b. die bij aanvang van het recht op aanvulling op de WAZO-uitkering recht zou hebben gehad op een aansluitende uitkering, aangevuld tot het percentage, bedoeld in artikel 9, zevende lid;
  - c. die recht op WAZO-uitkering heeft onder toepassing van artikel 3:10 WAZO en op wie onderdeel b niet van toepassing is, aangevuld tot het percentage bedoeld in artikel 5, derde en vierde lid, waartoe haar WW-uitkering zou zijn aangevuld indien deze niet was geëindigd.
3. Voor de berekening van de hoogte van de aanvulling op de WAZO-uitkering wordt uitgegaan van de onverminderde uitkering op grond van de WAZO indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

### **Artikel 8. Het recht op aansluitende uitkering**

1. De betrokkene die recht heeft op loongerelateerde uitkering heeft zodra het einde van deze uitkering is bereikt recht op een aansluitende uitkering indien hij op de eerste werkloosheidsdag de leeftijd van 41 jaar heeft bereikt en een diensttijd heeft van ten minste 5 jaar. Indien het recht op een loongerelateerde uitkering van de betrokkene na afloop van een periode van ZW-uitkering niet meer herleeft omdat er voor de WW-uitkering geen duur meer resteert, gaat in afwijking van de eerste volzin de aansluitende uitkering in op de dag per welke het recht op ZW-uitkering eindigt.
2. Op de aansluitende uitkering zijn de artikelen 16, 19, 20, 21, 76 en 78 WW van overeenkomstige toepassing.
3. In afwijking van het tweede lid eindigt het recht op aansluitende uitkering niet door de omstandigheid dat de betrokkene wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, indien hij geen recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel a, b of n, WW vanwege het enkele feit dat zijn verzekering op grond van de daar genoemde wetten is geëindigd.

### **Artikel 9. Duur en hoogte van de aansluitende uitkering**

1. De duur van de aansluitende uitkering is voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 5 jaar en
  - a. 41 jaar oud is: 6 maanden
  - b. 42 jaar oud is: 1 jaar
  - c. 43 jaar oud is: 1,5 jaar
  - d. 44 jaar of ouder is: 2 jaar.
2. De duur van de aansluitende uitkering is voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 7 jaar en
  - a. 45 jaar oud is: 2,5 jaar
  - b. 46 jaar oud is: 3 jaar
  - c. 47 jaar oud is: 3,5 jaar
  - d. 48 jaar oud is: 4 jaar
  - e. 49 jaar of ouder is: 4,5 jaar
3. De aansluitende uitkering duurt voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 12 jaar en 50 jaar of ouder is, tot de eerste dag van de maand waarin hij 65 jaar wordt.

4. Op de duur van de aansluitende uitkering is artikel 43 WW van overeenkomstige toepassing. Indien de aansluitende uitkering ingaat op de dag per welke een recht op ZW-uitkering eindigt, worden de eerste drie maanden van de ZW-uitkering, bedoeld in artikel 43, tweede en derde lid, WW in mindering gebracht op de duur van de aansluitende uitkering, bedoeld in het eerste en tweede lid, voorzover zij niet reeds in mindering zijn gebracht op de duur van de loongerelateerde uitkering.
5. Indien de duur van de aanvulling op de loongerelateerde uitkering onder overeenkomstige toepassing van artikel 76 WW is verlengd, wordt de duur van deze verlenging in mindering gebracht op de duur van de aansluitende uitkering, bedoeld in het eerste en tweede lid.
6. Indien de betrokkene bij het einde van zijn dienstbetrekking recht heeft op:
  - a. een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel b, WW of op een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, en nadien als gevolg van een vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid op minder dan 80% recht krijgt op een WW-uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, wordt de duur van deze aansluitende uitkering, indien die is vastgesteld op grond van het eerste of tweede lid, verminderd met de duur van de periode tussen het einde van zijn dienstbetrekking en de eerste werkloosheidsdag.
  - b. een uitkering op grond van de ZW of een daarmee naar aard en strekking overeenkomende uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel b, WW of op een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, en nadien als gevolg van een vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid op minder dan 80% recht krijgt op een WW-uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, wordt de duur van deze aansluitende uitkering, indien die is vastgesteld op grond van het eerste of tweede lid, verminderd met de duur van de periode tussen het einde van zijn ZW- of daarmee overeenkomende uitkering en de eerste werkloosheidsdag;
  - c. een uitkering op grond van artikel 3:8 WAZO, onmiddellijk gevolgd door een uitkering op grond van de ZW of een daarmee naar aard en strekking overeenkomende uitkering, die weer onmiddellijk is gevolgd door een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel b, WW of een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, en nadien als gevolg van een vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid op minder dan 80% recht krijgt op een WW-uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, wordt de duur van deze aansluitende uitkering, indien die is vastgesteld op grond van het eerste of tweede lid, verminderd met de duur van de periode tussen het einde van zijn ZW-uitkering of daarmee overeenkomende uitkering en de eerste werkloosheidsdag.
7. De aansluitende uitkering bedraagt per dag 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag. Zolang en voor zover de betrokkene tegelijk recht heeft op een aansluitende uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering of een bovenwettelijke uitkering, heeft de aansluitende uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag. Artikel 5, zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.
8. Op de hoogte van de aansluitende uitkering is artikel 47, tweede en derde lid, WW van overeenkomstige toepassing.

200

W



## Artikel 10. Het geldend maken van het recht op bovenwettelijke uitkering

1. Door of namens de werkgever wordt vastgesteld of recht op bovenwettelijke uitkering bestaat. De artikelen 22 tot en met 27 en 28 WW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de WW-uitkering en op de aansluitende uitkering, behalve in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid.
2. De artikelen 28, 30, 30a, 31, eerste lid, 37, 38a, eerste en vierde lid, 44, 45, 49 en 54 ZW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de ZW-uitkering en op de aansluitende uitkering in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid.
3. Indien de betrokkene de verplichting, bedoeld in artikel 25 WW, artikel 31, eerste lid, ZW of artikel 49 ZW niet of niet behoorlijk is nagekomen, kan door of namens de werkgever de bovenwettelijke uitkering tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk, worden geweigerd.
4. Op de aanvulling van de uitkering op grond van de WAZO is het derde lid en zijn de artikelen 3:12 en 3:16, eerste lid, onderdelen b,d,f en g, WAZO van overeenkomstige toepassing.

## Artikel 11. De betaling van de bovenwettelijke uitkering

1. Met inachtneming van het tweede lid zijn de artikelen 30 tot en met 41 WW van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de WW-uitkering en op de aansluitende uitkering, behalve in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid. Artikel 41 WW wordt op de bovenwettelijke uitkering uitsluitend toegepast indien het uit te betalen bedrag van de WW-uitkering en de bovenwettelijke uitkering samen een hoogte heeft als bedoeld in artikel 41 WW.
2. Bij de overeenkomstige toepassing van artikel 35c WW op de aanvullingen op de kortdurende uitkering wordt bij samenloop van meerdere kortdurende uitkeringen voor 70% gelezen: 108%.
3. De [artikelen 31, tweede tot en met vijfde lid, 32 tot en met 33b, 40 tot en met 42, 47 tot en met 48, 50 en 85 ZW](#) zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de ZW-uitkering en op de aansluitende uitkering in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid.
4. Op de aanvulling van de uitkering op grond van de [WAZO](#) zijn de [artikelen 3:14 en 3:16, tweede lid, onderdelen a en b, WAZO](#), van overeenkomstige toepassing.

## Artikel 11a. Uitkering indien geen recht op WW-uitkering bestaat

1. Partijen kunnen regels stellen waarbij een recht op uitkering wordt toegekend aan categorieën van betrokkenen die op grond van de overige artikelen van deze regeling geen recht hebben op bovenwettelijke uitkering omdat zij geen recht hebben op WW-uitkering.
2. Een recht op uitkering, toegekend op grond van het eerste lid:
  - a. wordt voor de toepassing van deze regeling gelijkgesteld met een recht op bovenwettelijke uitkering; en
  - b. eindigt niet door de omstandigheid dat de betrokkene wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid of verlof op grond van de [WAZO](#) niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, indien hij geen recht heeft op een uitkering als bedoeld in [artikel 19, eerste lid, onderdeel a, b of n, WW](#) vanwege het en-



- kele feit dat zijn verzekering op grond van de daar genoemde wetten is geëindigd.
3. is, indien de betrokkene alsnog of wederom recht krijgt op WW-uitkering, niet van invloed op het recht op bovenwettelijke uitkering dat voor de betrokkene verbonden is aan dat recht op WW-uitkering.
  4. Onderdeel b van de vorige volzin is niet van toepassing in de situatie, bedoeld in artikel 6, tweede lid en artikel 7a, tweede lid.
  5. Zolang en voor zover de betrokkene tegelijk recht heeft op een uitkering, toegekend op grond van het eerste lid, en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, heeft de uitkering op grond van het eerste lid het karakter van een aanvulling tot de hoogte die de uitkering op grond van het eerste lid zonder de samenloop zou hebben. Artikel 5, zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.

### HOOFDSTUK 3. DE OVERLIJDENSUITKERING

#### Artikel 12 Overlijdensuitkering

1. Indien de betrokkene die recht heeft op bovenwettelijke uitkering of op loonsuppletie op grond van artikel 15, overlijdt:
  - a. wordt de overlijdensuitkering, bedoeld in de artikelen 35 en 36 ZW en artikel 23 Toeslagenwet, aangevuld tot het dagbedrag van de WW-uitkering, de ZW-uitkering, de toeslag op grond van de Toeslagenwet en de bovenwettelijke uitkering waarop de betrokkene op de dag van zijn overlijden recht had, vermenigvuldigd met 65,25;
  - b. wordt, indien er geen recht bestaat op een overlijdensuitkering op grond van de ZW uitsluitend omdat de betrokkene niet meer verzekerd is op grond van de ZW, een overlijdensuitkering toegekend onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 en artikel 36, eerste lid, ZW. Deze uitkering wordt aangevuld overeenkomstig het bepaalde onder a;
  - c. wordt, al dan niet naast een overlijdensuitkering als bedoeld onder a of b, aan de nabestaanden, bedoeld in artikel 35 ZW, van een betrokkene die recht had op loonsuppletie, een overlijdensuitkering toegekend ter hoogte van driemaal het bedrag aan loonsuppletie waarop de betrokkene recht had over de maand voorafgaand aan die waarin hij is overleden.
2. Voor de toepassing van het eerste lid wordt een gezamenlijke huishouding slechts aanwezig geacht indien uit een ter zake verleden notariële akte alsmede uit een uittreksel van de gemeentelijke basisadministratie blijkt dat twee ongehuwde en niet als partner geregistreerde personen, tussen wie geen bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat, een gezamenlijk woonadres hebben en beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding, dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
3. De overlijdensuitkering, bedoeld in het eerste lid, wordt zo spoedig mogelijk betaald, maar in elk geval binnen één maand na de vaststelling van het recht op de overlijdensuitkering.
4. Andere bedragen waarop de nabestaanden ter zake van het overlijden recht hebben uit of in verband met dienstbetrekkingen van de betrokkene, worden op de overlijdensuitkering in mindering gebracht voor zover de inkomsten uit of in verband met die dienstbetrekkingen in mindering werden gebracht op de WW-

uitkering, de ZW-uitkering of de bovenwettelijke uitkering van de betrokkene. De vorige volzin wordt niet toegepast voor zover met die dienstbetrekkingen, of met de inkomsten uit of in verband daarmee, al rekening is gehouden bij de toepassing van het eerste lid.

5. Vorderingen op de betrokkene ter zake van onverschuldigd betaalde uitkering op grond van deze regeling kunnen met de overlijdensuitkering worden verrekend.
6. De artikelen 33 tot en met 33b ZW zijn van overeenkomstige toepassing op de overlijdensuitkering voor zover deze onverschuldigd is betaald.

#### **HOOFDSTUK 4. BIJZONDERE BEPALINGEN IN GEVAL VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

##### **Artikel 13. Samenloop met suppletie**

1. Zolang een betrokkene uit hoofde van een ontslag recht heeft op suppletie, heeft hij uit hoofde van dat ontslag geen recht op bovenwettelijke uitkering.
2. Indien de voor de betrokkene geldende duur van de bovenwettelijke uitkering, zoals vastgesteld per de ingangsdatum van het ontslag, langer zou zijn dan de duur van de suppletie, heeft de betrokkene recht op bovenwettelijke uitkering met ingang van de dag per welke het recht op suppletie door het verstrijken van de duur eindigt. Duur en hoogte van de bovenwettelijke uitkering worden in dat geval vastgesteld alsof er op de ingangsdatum van het ontslag een recht op aanvulling op de WW-uitkering, eventueel gevolgd door een recht op aansluitende uitkering, zou zijn ontstaan en tot het verstrijken van de duur van de suppletie ononderbroken zou zijn doorgelopen.
3. Zolang en voor zover de betrokkene tegelijk recht heeft op een bovenwettelijke uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een andere bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, heeft de bovenwettelijke uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot de hoogte, bedoeld in artikel 5, derde of vierde lid, of artikel 9, zevende lid, die voor de betrokkene geldt op grond van het tweede lid. Artikel 5, zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.
4. Indien op de suppletie onder overeenkomstige toepassing van artikel 27 WW een maatregel is toegepast die bij het verstrijken van de duur van de suppletie nog niet geheel is uitgevoerd, wordt deze maatregel voortgezet tijdens de bovenwettelijke uitkering. Indien de suppletie blijvend geheel geweigerd is, wordt ook de bovenwettelijke uitkering blijvend geheel geweigerd.

#### **HOOFDSTUK 5. REINTEGRATIEBEVORDERENDE REGELINGEN**

##### **Artikel 14. Loonsuppletie**

1. De betrokkene, wiens recht op bovenwettelijke uitkering binnen de duur, bedoeld in het zevende lid, geheel of gedeeltelijk is geëindigd wegens de aanvang van een nieuwe dienstbetrekking, heeft recht op loonsuppletie indien het onverminderde loon in zijn nieuwe dienstbetrekking minder bedraagt dan de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, dan wel, als het negende lid, onderdeel b, of het tiende lid van toepassing is, minder bedraagt dan het daar bedoelde deel van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.



2. Het eerste lid is mede van toepassing op de betrokkene die geen recht op bovenwettelijke uitkering heeft, maar dit recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking had aanvaard. Voor de toepassing van het eerste lid wordt ten aanzien van deze betrokkene gehandeld alsof hij aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als betrokkene een recht op bovenwettelijke uitkering zou hebben verkregen.
3. Voor de toepassing van het eerste lid:
  - a) wordt onder nieuwe dienstbetrekking niet verstaan: een arbeidsverhouding die op grond van artikel 4 of 5 WWV als dienstbetrekking wordt beschouwd;
  - b) wordt mede als nieuwe dienstbetrekking aangemerkt: een arbeidsverhouding waarop buitenlands recht van toepassing is en die naar aard en strekking overeenkomt met een dienstbetrekking, anders dan bedoeld onder a.
4. In afwijking van het eerste en tweede lid heeft de betrokkene geen recht op loonsuppletie indien zijn bovenwettelijke uitkering blijvend geheel is, respectievelijk zou zijn, geweigerd.
5. Het recht op loonsuppletie eindigt:
  - a) Voor zover de betrokkene arbeidsuren, alsmede het recht op onverminderde loonbetaling over die arbeidsuren, uit zijn nieuwe dienstbetrekking verliest;
  - b) zodra de betrokkene het recht op loonbetaling uit zijn nieuwe dienstbetrekking verliest terwijl die dienstbetrekking blijft bestaan;
  - c) met ingang van een berekeningsperiode als bedoeld in het achtste lid, indien over die berekeningsperiode het loon in de nieuwe dienstbetrekking niet meer lager is dan de ongemaximeerde berekeningsgrondslag of het deel daarvan, bedoeld in het eerste lid;
  - d) zodra de omstandigheid, bedoeld in het vierde lid, zich voordoet;
  - e) zodra de duur van de loonsuppletie is verstreken.
6. Indien het recht op loonsuppletie is geëindigd op grond van het vijfde lid, onderdeel a, b of c, heeft de betrokkene opnieuw recht op loonsuppletie indien de omstandigheid die het recht heeft doen eindigen heeft opgehouden te bestaan en de betrokkene binnen de duur, bedoeld in het zevende lid, opnieuw voldoet aan de voorwaarden, gesteld in het eerste of tweede lid, zonder dat de omstandigheid, bedoeld in het vierde lid, zich voordoet. Voor zover de betrokkene tegelijk recht op loonsuppletie heeft op grond van meer dan één recht op bovenwettelijke uitkering, wordt alleen het hoogste recht op loonsuppletie uitbetaald.
7. De loonsuppletie duurt uiterlijk tot het einde van de duur van de bovenwettelijke uitkering, zoals die is vastgesteld per de eerste werkloosheidsdag.
8. De berekeningsperiode van de loonsuppletie is het deel van een kalendermaand waarover de betrokkene recht heeft op loon uit zijn nieuwe dienstbetrekking en waarin de duur, bedoeld in het zevende lid, nog niet is verstreken. Zo nodig in afwijking van de vorige volzin begint een nieuwe berekeningsperiode zodra het negende lid, onderdeel b, van toepassing wordt.
9. De loonsuppletie is gelijk aan het verschil tussen enerzijds het onverminderde loon in de nieuwe dienstbetrekking en anderzijds:
  - a) in de eerste helft van de duur van de bovenwettelijke uitkering, bedoeld in het zevende lid: de ongemaximeerde berekeningsgrondslag,
  - b) in de tweede helft van de duur van de bovenwettelijke uitkering, bedoeld in het zevende lid: 90% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, herleid tot het bedrag dat geldt over de berekeningsperiode.

2

w



10. In afwijking van het negende lid wordt, indien de nieuwe dienstbetrekking een kleinere urenomvang per week heeft dan de bovenwettelijke uitkering waarop de betrokkene recht had of zou hebben gehad, voor de berekening bedoeld in het negende lid de ongemaximeerde berekeningsgrondslag vermenigvuldigd met de urenomvang per week van de nieuwe dienstbetrekking, gedeeld door de urenomvang per week van de bovenwettelijke uitkering waarop de betrokkene recht had of zou hebben gehad. Indien de nieuwe dienstbetrekking geen vaste urenomvang of vaste gemiddelde urenomvang per week heeft, wordt bij deze berekening de gemiddelde urenomvang per week in de berekeningsperiode, bedoeld in het achtste lid, in aanmerking genomen. Dit lid wordt niet toegepast als zowel de nieuwe dienstbetrekking als het recht op bovenwettelijke uitkering een urenomvang per week heeft, gelijk aan die van een volledige dienstbetrekking.
11. De loonsuppletie wordt toegekend op aanvraag van de betrokkene. De betrokkene die voor loonsuppletie in aanmerking wil komen is verplicht:
  - a) binnen drie maanden na het ontstaan van het recht op loonsuppletie een aanvraag om loonsuppletie in te dienen, en
  - b) de door of namens de werkgever te stellen controlevoorschriften loonsuppletie na te leven, en
  - c) passende arbeid tegen een hoger loon te aanvaarden indien deze hem wordt aangeboden.
12. Indien de betrokkene deze verplichtingen niet nakomt, zijn de artikelen 22 tot en met 24, 26 en 27 WW van overeenkomstige toepassing. Partijen kunnen nadere regels stellen aangaande onderdeel c.
13. Artikel 25 WW is van overeenkomstige toepassing op de loonsuppletie. Indien de betrokkene de hieruit voortvloeiende verplichtingen niet of niet behoorlijk is nagekomen kan het uitvoeringsorgaan de loonsuppletie tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk, weigeren.
14. De loonsuppletie wordt per maand achteraf betaald. Op de betaling van de loonsuppletie zijn de artikelen 30 en 36 tot en met 40 WW, met inbegrip van de bepalingen waarnaar deze verwijzen, van overeenkomstige toepassing.
15. Voor de toepassing van dit artikel:
  - a) wordt een loonsuppletie uit anderen hoofde of een daarmee naar aard en strekking overeenkomende uitkering, waarop de betrokkene recht heeft, geacht deel uit te maken van het loon in de nieuwe dienstbetrekking;
  - b) wordt, tenzij de nieuwe dienstbetrekking op grond van de WW voor de betrokkene passende arbeid is, het loon in de nieuwe dienstbetrekking geacht niet lager te zijn dan 70% van het dagloon waarop de WW-uitkering van de betrokkene was of zou zijn gebaseerd. Het tiende lid is van overeenkomstige toepassing;
  - c) wordt het loon in de nieuwe dienstbetrekking overigens op dezelfde wijze vastgesteld als de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.

#### **Artikel 15. Rechten bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking met nieuw bovenwettelijk uitkeringsrecht**

1. Een betrokkene die recht heeft op een bovenwettelijke uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, heeft zodra het einde van de duur van zijn recht op aansluitende uitkering op grond van artikel 9 is bereikt, recht op een verlenging van zijn aansluitende uitkering indien:

22

w



- a) hij eerder een recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, en
  - b) de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering langer is dan de duur van zijn nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering, en
  - c) het einde van de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering niet is bereikt vóór de ingangsdatum van de verlenging.
2. De duur van de verlenging, bedoeld in het eerste lid, is gelijk aan de duur van het oude recht op bovenwettelijke uitkering die nog niet is verstreken op het moment dat de verlenging ingaat, maar ten hoogste aan het verschil in duur tussen het oude en het nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering.
  3. Het recht op uitkering op grond van dit artikel wordt niet toegekend indien de betrokkene onvoldoende aannemelijk maakt dat hij voldoet aan de voorwaarden die in zijn geval voortvloeien uit het eerste lid. Partijen kunnen nadere regels stellen inzake de vorige volzin.

#### **Artikel 16. Herleving bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking zonder nieuw bovenwettelijk uitkeringsrecht**

1. Voor zover de betrokkene die een recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad dat geheel of gedeeltelijk is geëindigd, na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking opnieuw werkloos is en een nieuw recht op WW-uitkering heeft, waaraan geen nieuw recht op bovenwettelijke uitkering is verbonden, herleeft zijn recht op bovenwettelijke uitkering per de ingangsdatum van het nieuwe recht op WW-uitkering.
2. Het recht op bovenwettelijke uitkering herleeft in afwijking van het eerste lid niet:
  - a) indien er ten aanzien van dit recht een herlevingstermijn als bedoeld in artikel 21, eerste, derde en vierde lid, WW is overschreden, anders dan wegens verblijf buiten Nederland om daar werkzaamheden, anders dan in de uitoefening van een bedrijf of de zelfstandige uitoefening een beroep te verrichten, of
  - b) indien de duur van dit recht op het moment waarop het op grond van het eerste lid zou herleven, reeds is verstreken.
3. Het eerste en tweede lid zijn mede van toepassing op de betrokkene die ter zake van zijn arbeidsurenverlies als betrokkene geen recht op bovenwettelijke uitkering heeft, maar dat recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking of werkzaamheden als bedoeld in het tweede lid, onderdeel a, had aanvaard. Ten aanzien van deze betrokkene wordt voor de toepassing van het eerste en tweede lid gehandeld alsof hij aansluitend op zijn arbeidsurenverlies als betrokkene een recht op bovenwettelijke uitkering zou hebben verkregen, dat tegelijk weer zou zijn geëindigd.
4. De bovenwettelijke uitkering van de betrokkene, bedoeld in het derde lid, wordt blijvend geheel geweigerd indien deze blijvend geheel zou zijn geweigerd als er ten gevolge van het arbeidsurenverlies als betrokkene een recht op bovenwettelijke uitkering zou zijn ontstaan.
5. Het recht op uitkering op grond van dit artikel wordt niet toegekend indien de betrokkene onvoldoende aannemelijk maakt dat hij voldoet aan de voorwaarden die in zijn geval voortvloeien uit het eerste tot en met het vierde lid. Partijen kunnen nadere regels stellen inzake de vorige volzin.
6. Het eerste tot en met het vijfde lid zijn mede van toepassing op de betrokkene die recht heeft op een ZW-uitkering of op een uitkering op grond van artikel 3:8 WAZO



en die, als hij geen recht op die uitkering zou hebben gehad, een nieuw recht op een WW-uitkering zou hebben gehad, behalve in de situaties, bedoeld in artikel 6, tweede lid en artikel 7a, tweede lid.

7. Zolang en voor zover de betrokkene tegelijk recht heeft op een bovenwettelijk uitkering die op grond van dit artikel is herleefd en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een andere bovenwettelijke uitkering of een uitkering die naar aard en strekking met een van deze uitkeringen overeenkomt, heeft de op grond van dit artikel herleefde uitkering het karakter van een aanvulling tot de hoogte, bedoeld in artikel 5, derde of vierde lid, of artikel 9, zevende lid, die voor de betrokkene geldt op grond van het recht op bovenwettelijke uitkering dat op grond van dit artikel is herleefd. Artikel 5, zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.

### **Artikel 17. Afkoop**

1. Op aanvraag van de betrokkene kan het recht op bovenwettelijke uitkering worden afgekocht in door de partijen te bepalen gevallen.
2. Partijen kunnen nadere regels stellen aangaande het eerste lid.
3. Indien het recht op bovenwettelijke uitkering vanaf een bepaald tijdstip is afgekocht:
  - a) heeft de betrokkene geen enkele aanspraak op grond van deze regeling over de periode vanaf dat tijdstip, met uitzondering van aanspraken uit hoofde van een recht op bovenwettelijke uitkering dat na dat tijdstip is ontstaan;
  - b) blijft bij de vaststelling van rechten op bovenwettelijke uitkering die na dat tijdstip ontstaan de diensttijd, voorafgaand aan het afgekochte recht op bovenwettelijke uitkering, buiten beschouwing.

### **Artikel 18. Vergoeding van verhuiskosten**

1. De betrokkene die recht heeft op een bovenwettelijke uitkering en elders arbeid gaat verrichten of een onderneming start, heeft op de voet van de bepalingen ter zake van de verplaatsingskosten die voor hem golden en de dienstbetrekking waaruit hij werkloos is geworden, recht op een tegemoetkoming in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing.
2. Indien de betrokkene in verband met zijn nieuwe werkzaamheden uit anderen hoofde recht heeft op een vergoeding van verhuiskosten, wordt die vergoeding in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van het eerste lid recht heeft.
3. Een vordering op de betrokkene ter zake van onverschuldigd betaalde uitkering op grond van deze regeling kan met de tegemoetkoming in de verhuiskosten in één keer worden verrekend.
4. De artikelen 36 tot en met 36b WW zijn van overeenkomstige toepassing op de tegemoetkoming in de verhuiskosten, voor zover deze onverschuldigd is betaald.

### **Artikel 19. Overige re-integratiebevorderende regelingen**

Door partijen kunnen voor alle betrokkenen, dan wel bepaalde categorieën van betrokkenen, re-integratiebevorderende maatregelen worden gesteld.

## HOOFDSTUK 6. SLOTBEPALINGEN

### **Artikel 20. Aanpassing van deze regeling in geval van neerwaartse wijzigingen in de WW**

Indien het niveau van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet een algemeen neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, behoudens indien tussen partijen overeenstemming wordt bereikt, binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze doorgevoerd ten aanzien van het totaal aan wettelijke en bovenwettelijke aanspraken van betrokkene, vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na datum van het Staatsblad.

### **Artikel 21. Overgangsbepalingen in verband met de invoering van OOW**

1. Voor zover de WW en de ZW nog niet op hem van toepassing zijn geworden, kan een betrokkene geen aanspraken ontlenen aan deze regeling. Voor zover de WW en de ZW op hem van toepassing zijn geworden, kan een betrokkene geen aanspraken meer ontlenen aan het BWOO.
2. Zonodig in afwijking van het eerste lid:
  - a) kan een recht op uitkering herleven op grond van artikel 7, vijfde lid, BWOO, en
  - b) kan een recht op loonsuppletie op grond van artikel 38, zesde lid, BWOO herleven. Voor zover de betrokkene tegelijk recht heeft op loonsuppletie op grond van artikel 14 van deze regeling, artikel 15 BBWO en/of artikel 38 BWOO wordt alleen de hoogste loonsuppletie uitbetaald.
3. Voor de toepassing van artikel 15 wordt een recht op aanvullende uitkering op grond van hoofdstuk II, paragraaf 1 BWOO aangemerkt als een recht op bovenwettelijke uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, indien de betrokkene op de ingangsdatum van het recht op loongerelateerde uitkering op grond van het BWOO waarop dit recht op aanvullende uitkering is gevolgd, ten minste 41 jaar oud was;
4. Als duur van het oude recht op bovenwettelijke uitkering als bedoeld in artikel 15, wordt in aanmerking genomen de som van de duur van de loongerelateerde uitkering op grond van het BWOO waarop de aanvullende uitkering is gevolgd, en de duur van de aanvullende uitkering.

### **Artikel 21a. Overgangsbepalingen i.v.m. afschaffen vervolgitkering WW**

1. De Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie 2003, zoals die luidde op de dag voor de datum van inwerkingtreding van deze regeling, blijft van toepassing op de betrokkene met een recht op uitkering waaraan een recht op WW -vervolgitkering is verbonden. Met een recht op vervolgitkering wordt hier niet bedoeld een recht op grond van artikel 130h, tweede lid, Werkloosheidswet.
2. De betrokkene wiens eerste dag van werkloosheid is gelegen voor de datum van inwerkingtreding van deze regeling en die geen recht op vervolgitkering heeft vanwege het vervallen van de vervolgitkering op grond van de wet van 19 december 2003 tot wijziging van de Werkloosheidswet in verband met afschaffing van de ver-



volguitkering (Stb. 546), heeft recht op aansluitende uitkering indien hij voldoet aan de voorwaarden voor het recht op vervolguitkering zoals opgenomen in de Werkloosheidswet, zoals die wet luidde op de dag voor de inwerkingtreding van de wet van 19 december 2003 tot wijziging van de Werkloosheidswet in verband met afschaffing van de vervolguitkering (Stb. 546). Met een recht op vervolguitkering wordt hier niet bedoeld een recht op grond van artikel 130h, tweede lid, Werkloosheidswet.

3. De aansluitende uitkering, bedoeld in het tweede lid, is gelijk aan de vervolguitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad op grond van de Werkloosheidswet, zoals deze luidde op de dag voor de inwerkingtreding van de wet van 19 december 2003 tot wijziging van de Werkloosheidswet in verband met afschaffing van de vervolguitkering (Stb.546), vermeerderd met de aanvulling op de vervolguitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad op grond van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie 2003, zoals die luidde op de dag voor de datum van inwerkingtreding van deze regeling.
4. Deze aansluitende uitkering wordt, indien aan de voorwaarden wordt voldaan, verlengd met de aansluitende uitkering, zoals bedoeld in artikel 8 van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie, zoals die luidde op de dag voor de datum van inwerkingtreding van deze regeling.
5. Voor zover de betrokkene tegelijk recht heeft op een uitkering, als bedoeld in het tweede lid en een vervolguitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, Werkloosheidswet, heeft hij geen recht op een aanvulling op deze WW-uitkering op grond van artikel 4 van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie.
6. Voor zover de betrokkene tegelijk recht heeft op een uitkering bedoeld in het tweede lid en een vervolguitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, Werkloosheidswet, heeft de uitkering bedoeld in het tweede lid, het karakter van een aanvulling tot de hoogte, bedoeld in het derde lid. Voor de berekening van de hoogte van deze aanvulling, wordt de uitkering op grond van de WW geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.  
De betrokkene wiens eerste dag van werkloosheid is gelegen op of na de datum van inwerkingtreding van deze regeling en die recht heeft op een vervolguitkering als bedoeld in artikel 130h, tweede lid, Werkloosheidswet heeft, voor zover geen recht bestaat op een aansluitende uitkering, zoals bedoeld in artikel 8 van deze regeling, recht op een aanvulling op de vervolguitkering als bedoeld in artikel 130h, tweede lid, Werkloosheidswet.
7. De vervolguitkering bedoeld in het zesde lid wordt per dag aangevuld:
  - a) indien de betrokkene op de eerste werkloosheidsdag ten minste 40 jaar oud is en een diensttijd heeft van ten minste 5 jaar: tot 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag;
  - b) In de overige gevallen: tot 100% van het minimumloon; indien 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag lager is dan 100% van het minimumloon, wordt de vervolguitkering echter per dag aangevuld tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.

2<sup>de</sup>

w

### **Artikel 22 Overgangsbepaling overeenkomstige toepassing uitvoeringsregels**

Daar waar de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen nadere regels heeft gesteld ter uitvoering van een of meer artikelen van het BBWO, zoals dit luidde op 30 juni 2003 blijven deze uitvoeringsregels naar aard en strekking van kracht voor de uitvoering van de overeenkomstige artikelen in deze regeling. Deze bepaling blijft van kracht tot het moment waarop partijen dan wel de werkgever wijzigingen aanbrengen in één of meer van de genoemde regels.

### **Artikel 23. Overgangsgarantie en hardheidsclausule**

Indien de toepassing van deze regeling voor de betrokkene tot een onbillijkheid van overwegende aard leidt, die zich niet zou hebben voorgedaan als deze regeling niet in werking zou zijn getreden, kan de werkgever het door deze onbillijkheid voor de betrokkene ontstane nadeel geheel of gedeeltelijk compenseren.

### **Artikel 24. Citeertitel en inwerkingtreding van deze regeling**

Deze regeling wordt aangehaald als: Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Beroeps-  
onderwijs en Volwasseneneducatie 2005.

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2005 en vervangt de Boven-  
wettelijke Werkloosheidsregeling Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie 2003.

*Handwritten signature in purple ink.*

*Handwritten mark in blue ink.*



## Bijlage 5 De BAPO-regeling

### I Inleiding

De BAPO-regeling heeft tot doel het behouden van senioren voor het arbeidsproces door taakverlichting en -vermindering.

### II Doelgroep van de BAPO-regeling

Vanaf 1 januari 2008 zijn de intredeleeftijd van 52 en 56 jaar niet meer van toepassing. De leeftijd waarop de werknemer recht heeft op deelname aan de BAPO-regeling wordt jaarlijks met een half jaar verhoogd conform de onderstaande tabel:

tabel 1

	Tot 1-1-2008	1-1-2008	1-1-2009	1-1-2010	1-1-2011	1-1-2012	1-1-2013
leeftijd	52	52,5	53	53,5	54	54,5	55
leeftijd	56	56,5	57	57,5	58	58,5	59

Om voor toepassing van de BAPO-regeling in aanmerking te komen, moet de werknemer aan drie voorwaarden voldoen:

1. De werknemer heeft in de loop van het jaar de van toepassing zijnde leeftijd, zoals genoemd in de tabel 1, bereikt.
2. De werknemer moet direct voorafgaande aan de gebruikmaking van de regeling gedurende ten minste 5 jaren aaneengesloten in dienst zijn geweest bij het bevoegd gezag van een door de minister van OCW bekostigde onderwijs- of onderzoeksinstelling dan wel door de minister van LNV bekostigde onderwijsinstelling. Indien de werknemer in die 5 jaar een werkloosheidsuitkering heeft genoten, wordt de uitkeringsperiode niet als onderbreking aangemerkt. Deze periode telt echter niet mee als diensttijd voor de BAPO-regeling: de werknemer moet feitelijk minimaal 5 jaar hebben gewerkt bij een instelling als boven bedoeld. Onder een werkloosheidsuitkering wordt verstaan een werkloosheidsuitkering als bedoeld in het Besluit Werkloosheid Onderwijs- en Onderzoekpersoneel (BWO) en het hierin opgenomen overgangsrecht, dan wel een hiervoor in de plaats tredende regeling.
3. De werknemer die conform tabel 1 aanspraak maakt op maximaal 170 uur BAPO-verlof heeft een werktijdfactor van ten minste 0,2647. De werknemer die conform tabel 1 aanspraak maakt op maximaal 340 uur BAPO-verlof heeft een werktijdfactor van ten minste 0,1324. Deze ondergrenzen gelden niet als de werknemer tevens in dienst is bij één of meer onderwijs- of onderzoeksinstellingen als bedoeld onder 2, en de som van alle werktijdfactoren bij de diverse onderwijswerkgevers ten minste gelijk is aan 0,2647 respectievelijk 0,1324.

### III Inhoud van de BAPO-regeling

Door gebruik te maken van de BAPO-regeling, kiest de werknemer ervoor de feitelijke jaartaak te verminderen tegen inlevering van een deel van het salaris. Hierbij geldt het volgende:

### III.1 Omvang van het verlof

De werknemer heeft conform tabel 1 recht op maximaal 170 respectievelijk maximaal 340 uur BAPO-verlof per jaar. Dit recht ontstaat op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de van toepassing zijnde leeftijd heeft bereikt.

De uren aantallen 170 en 340 zijn maxima. De werknemer kan er ook voor kiezen zijn feitelijke jaartaak met een kleiner aantal uren te verminderen. De ondergrens is hierbij 45 uur per jaar.

Voor deeltijdwerknemers gelden de maxima 170 en 340 uur naar evenredigheid van hun werktijdfactor en is de ondergrens van 45 uur per jaar eveneens van toepassing. De ondergrens van 45 uur per jaar is bedoeld om versnippering tegen te gaan. Om die reden zijn bij de voorwaarden voor deelname aan de BAPO-regeling werktijdfactoren van 0,2647 respectievelijk 0,1324 genoemd. Deze factoren zijn gelijk aan  $45 : 170$  respectievelijk  $45 : 340$ . De ondergrens van 45 uur per jaar geldt niet voor een werknemer die een lagere werktijdfactor heeft dan 0,2647 respectievelijk 0,1324, maar die bij andere onderwijswerkgevers zodanige dienstverbanden heeft dat de som van zijn werktijdfactoren wel ten minste gelijk is 0,2647, respectievelijk 0,1324. Deze werknemer heeft tegenover zijn werkgever in de zin van artikel A-42 van de cao recht op het aantal BAPO-uren per jaar dat hoort bij de desbetreffende werktijdfactor. De werknemer kan recht hebben op vermindering van de dagelijkse werktijd (artikel E-20) en/of op leeftijdsdagen (artikel E-22). Het BAPO-verlof wordt niet ook over deze uren berekend. Met andere woorden: eerst wordt de jaartaak van de werknemer met deze uren verminderd, vervolgens wordt op basis van de resterende feitelijke jaartaak het BAPO-verlof berekend. Hiervoor kan gebruik gemaakt worden van de formule:  $\{1659 - (a+b)\} \times L : 1659 = U$  waarbij:

a = leeftijdsdagen als bedoeld in artikel E-22 uitgedrukt in uren.

b = aantal werkdagen per jaar x 0,5 uur (voor OBP-werknemers vanaf 60 jaar); in de overige gevallen geldt b = 0.

L = het maximum aantal BAPO-uren behorende bij de leeftijd (resp. 170 en 340 uur).

U = het maximum aantal BAPO-uren waarop de werknemer recht heeft. Voor deeltijders is U gelijk aan het evenredige deel van het maximum aantal BAPO-uren waarop de overeenkomstige voltijder (OP of OBP) recht heeft.

### III.2 Doorwerking van het BAPO-verlof in het maximum aantal contacturen

Vervalt per 1 augustus 2008.

### III.3 De eigen bijdrage van de werknemer

Over het gedeelte van de betrekkingssomvang waarover BAPO-verlof is verleend, levert de werknemer 25% of 35% van het salaris in. Het percentage is afhankelijk van de maximumschaal van de functie waarin de werknemer is benoemd:

- schaal 1 t/m 8: 25%,
- vanaf schaal 9: 35%.

Vanaf het moment dat de werknemer daadwerkelijk BAPO-verlof geniet, wordt per maand op het salaris het genoemde percentage ingehouden over het aantal BAPO-verlofuren. Indien de werknemer valt onder het overgangsrecht van het Hoofdlijnenakkoord inzake aanpassing van ABP-regelingen aan de VPL-wetgeving, wordt bovendien per maand een bedrag



ingehouden dat overeenkomt met 0,8% van het salaris zonder BAPO-inhouding. Het bepaalde in paragraaf VIII is van overeenkomstige toepassing op deze inhouding.

#### *III.4 Overgangsregeling in verband met de verhoging van de intredeleeftijd per 1 januari 2008*

De rechten van de werknemers die vóór 1 januari 2008 reeds BAPO-verlof genieten, worden gerespecteerd. De rechten van de werknemers, aan wie vóór 1 januari 2008 reeds BAPO is toegekend, worden gerespecteerd, mits de periode tussen het moment van de aanvraag en de daadwerkelijke ingangsdatum van het BAPO-verlof niet meer dan acht maanden bedraagt (deze voorwaarde geldt niet indien de ingangsdatum op verzoek van de werkgever in verband met het bedrijfsbelang is opgeschort ex § VI van de BAPO-Regeling). Met inachtneming van de vorige volzin is de verhoging van de intredeleeftijd voor 340 uur BAPO-verlof ook van toepassing op de werknemers die op 1 januari 2008 reeds 170 uur BAPO-verlof genieten.

### **IV Flexibele invulling van de BAPO-regeling ('flex-BAPO')**

Vervallen.

#### **IV.1 Het totaalrecht aan BAPO-verlof**

Vervallen.

#### **IV.2 Invulling BAPO**

- BAPO-uren kunnen opgenomen worden in het jaar waarin het recht op de uren is ontstaan.
- Het jaarlijks aantal BAPO-uren mag niet meer bedragen dan de helft van de betrekkingssomvang.
- De omvang van het BAPO-verlof kan alleen verminderd worden als hiervoor voldoende formatie beschikbaar is. In beginsel mag dus het aantal in enig jaar op te nemen BAPO-uren niet kleiner zijn dan in het voorafgaande jaar.

#### **IV.3 Consequenties van niet volgens afspraak gebruik maken van de FPU-regeling**

Vervallen.

#### **IV.4 Vervallen flex-BAPO**

Op 1 januari 2006 is de mogelijkheid het BAPO-verlof flexibel op te nemen vervallen. De werknemer die valt onder het overgangsrecht van het hoofdlijnenakkoord inzake aanpassing van ABP-regelingen aan de VPL-wetgeving kan volgens de daarover met de werkgever gemaakte afspraken gebruik blijven maken van genoemde mogelijkheid.

### **V Aanvraagprocedure BAPO-verlof**

De werkgever meldt de werknemer ten minste 6 en ten hoogste 8 maanden voor het bereiken van de van toepassing zijnde leeftijd, zoals genoemd in tabel 1, schriftelijk dat hij, mits hij voldoet aan de in paragraaf II genoemde voorwaarden, in aanmerking komt voor toepassing van de BAPO-regeling. De werknemer die in aanmerking wil komen voor de BAPO-regeling, maakt zijn keuze ten minste 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum bekend aan de werkgever. De bekendmaking aan de werkgever behelst

de ingangsdatum, het aantal uren per jaar en de wijze waarop het verlof (respectievelijk maximaal 170 of maximaal 340 uur) opgenomen wordt. De werkgever toetst het verzoek aan de eisen en voorwaarden. De werkgever kan na overleg van het verzoek afwijken, maar neemt in ieder geval binnen 8 weken een besluit. Hetzelfde geldt als de werknemer op enig moment een eerder gedaan verzoek of een voor hem vastgestelde invulling van de BAPO-regeling wil wijzigen.

## **VI Ingang BAPO-verlof**

Als de werknemer gebruik wil maken van de BAPO gaat het verlof niet eerder in dan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de conform tabel 1 van toepassing zijnde leeftijd heeft bereikt. Dit geldt ook voor de uitbreiding van het verlof wegens het bereiken van de de leeftijd genoemd in tabel 1. In het algemeen geldt dat het verlof om redenen van organisatorisch belang later in kan gaan dan op de voorgestelde datum. De uiterste ingangsdatum is de eerste dag van het cursusjaar volgend op de voorgestelde datum.

## **VII Wijziging omvang BAPO-verlof**

De werknemer kan de werkgever verzoeken de omvang van het verlof te wijzigen met ingang van de eerste dag van het cursusjaar. Op het verzoek is de aanvraagprocedure zoals vermeld in paragraaf V van overeenkomstige toepassing. De werkgever toetst het verzoek aan het organisatorisch belang en aan het beschikbaar zijn van voldoende formatie.

## **VIII Bezoldiging en BAPO-verlof**

Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken blijven berekend op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten als hij geen gebruik zou maken van de BAPO-regeling. Dit betekent dat zaken als bijvoorbeeld vakantie-uitkering, pensioenopbouw, pensioenbijdragenverhaal, BWO-uitkering en FPU niet veranderen door het deelnemen aan de regeling.

## **IX Ziekte tijdens gebruikmaking van de BAPO-regeling**

Als de werknemer tijdens het genieten van BAPO-verlof ziek wordt, blijft het verlof doorlopen (geen opschortende werking). Gedurende de periode van de eerste ziektedag tot 12 maanden na deze eerste ziektedag bedraagt het salaris 100% van het door de BAPO-regeling verminderde salaris. De hoogte van het salaris na deze periode tot 24 maanden na de eerste ziektedag bedraagt 70% van het salaris zonder vermindering wegens gebruik van de BAPO-regeling, dus 70% van het oorspronkelijke 100%-salaris. Bij de toepassing van het eerste lid van artikel 5 ZAR-BVE geldt dat:

1. de loondoorbetaling van 100% betrekking heeft op loon dat is gebaseerd op het door de BAPO-regeling verminderde salaris;
2. de loondoorbetaling van 70% betrekking heeft op het loon dat is gebaseerd op het salaris zonder vermindering wegens gebruik van de BAPO-regeling.



Bij de toepassing van het tweede lid van artikel 5 ZAR-BVE geldt dat:

1. onder 'zijn betrekkingssomvang' wordt verstaan de door de BAPO-regeling verminderde betrekkingssomvang;
2. de loondoorbetaling van 100% betrekking heeft op het loon dat is gebaseerd op het door de BAPO-regeling verminderde salaris.

#### **X Anticumulatie nieuwe inkomsten**

Tijdens het genieten van BAPO-verlof is een anticumulatieregeling van toepassing. Deze houdt in dat alle nieuwe inkomsten (zowel in als uit het onderwijs) gekort worden op het salaris. De korting kan niet meer bedragen dan het verschil tussen het salaris met inachtneming van deze regeling en het salaris dat de werknemer zou genieten als deeltijder het een gelijke feitelijke jaartaak. De werknemer houdt dus altijd recht op het salaris dat een overeenkomstige deeltijder verdient.